مركز البحوث العربية والإفريقية

أنظمة العمل واللبرلة

اعادة هيكلة علاقات الدول ـ المجتمع فى أفريقيا

تحرير: ب. بيكمان
ل.م. ساشيكونى
ترجمة: عزة خليل

الناشر



مركز البحوث العربية والأفريقية

أنظمة العمل و اللبرلة

إعادة هيكلة علاقات الدولة-المجتمع في أفريقيا

تحرير

ب. بيكمان

ل.م. ساشيكوني

ترجمة

عزة خليل

هذه ترجمة لكتاب:

Labour Regimes and Liberalization
The Restructuring of State-Society Relations in Africa
Edited by
Bjorn Beckman
Lloyd M. Sachikonye
First Published in 2001
Publisher: University of Zimbabwe Publications, Harare, Zimbabwe

اســـم الكتـــاب: أنظمـــة العمـــل واللبرلـــة إعـــادة هيكلـــة العلاقـــات بين الدولة والمجتمع في أفريقيا

تحرير: ب. بيكمان ل. م. ساشيكوني

ترجمة : عزة خليل

مــركز البحــوث العــربية والإفريقيــة- ٥ شــارع حســن بــرادة متفــرع مــن شــارع قــرة بن شريك- أمام مستشفى رمد الجيزة. القاهرة- ت/ف: ٥٧١٤٧٨٥-٧٧٤٤٦٤٤

البريد الإلكتروني: info@aarcegypt.org

الموقع على الإنترنت: Website: aarcegypt.org



الناشر: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات
قطعة رقم ٧٣٩٩ ش٢٨ من ش ٩ - المقطم - القاهرة
ت ، ف : ٥٠٧٥٩١٧

البريد الإلكتروني : mahrosa@ mahrosa.com
الموقع على الإنترنت: Website: mahrosa .com

رقم الإيداع: ٢٠٠٤/٣١١٢

الترقيم الدولي: 977-313-169-6

الطبعة الأولى ٢٠٠٧م

المحتـــويـات

تصدير الطبعة العربية:

يسر مركز البحوث العربية والأفريقية أن يقدم ترجمة هذا الكتاب المهم حول أنظمة العمل واللبرلة فى أفريقيا. كان هذا الكتاب ثمرة جهود بحثية على مستوى القارة الأفريقية توجت بورشة عمل عقدها مركز دراسات التنمية فى جامعة زيمبابوى. وشارك فيها من مركز البحوث العربية والأفريقية الأستاذ عمر الشافعى ببحثه عن حالة مصر.

ويرشح المركز هذا الكتاب لقراء العربية إذ يقدر أهمية التفاعل مع التجارب الأفريقية والاستفادة منها، نظراً لبعض أوجه التشابه بين واقعنا وواقع تلك البلدان من ناحية، ولاتفاق المقصد والمصالح فى معظم الأحيان. وتأتى أيضاً أهمية خاصة لهذا الكتاب فى هذا الوقت الذى بدأت فيه نتائج السياسات النيوليبرالية المطبقة تنعكس فى كل نواحى حياتنا، وخاصة على الطبقة العاملة وحركتها الصاعدة.

مركز البحوث العربية والأفريقية

٢٠٠٧

ملحوظات حول المساهمين

-إيمانويل أكويتي Emmanuel Akwetey: قام بالتدريس في قسم العلوم السياسية في جامعة ستوكهولم. وهو الآن يعمل بمعهد الحكم الـديمقراطي Institute of Democratic Governance، فـي أكرا، بغانا.

-بيورن بيكمان Bjorn Beckman: قام بالتدريس في قسم العلـوم السياسية في جامعة ستوكهولم، بالسويد.

-عمر الشافعي: خريج قسم العلوم السياسية بالجامعة الأمريكية في القاهرة، مصر.

-يحي هاشم Yahaya Hashim: مدير مركز البحـوث والتوثيـق (Center for Research and Documentation (CRD) في كانو، بنيجريا.

-لويد م. ساشـيكوني Lloyd M. Sachikonye: قـام بالتـدريس وإعداد البحـوث فـي معهـد دراسـات التنميـة Institute of Development Studies في جامعة زيمبابوي.

-نوربيرت تينجيندي Norbert Tengende: قام بالتدريس في قسم الدراسات السياسية والإدارية في جامعة زيمبابوي حتى توفى عام ١٩٩٦. وكان فقده عميق الأثر.

-إيدي ويبستر Eddie Webster و جلين أدلر Glenn Adler درسـا في وحدة علـم اجتمـاع العمـل وقـسم علـم الاجتمـاع بجامعـة ويتواتيرسراند Witwatersrand بجوهانسبرج في جنوب أفريقيا.

-باسيرو تيجـاني Bassirou Tidjani و الفريـد انـيس نـدياي Alfred Inis Ndiaye قاما بالتدريس في جامعة شيخ انتا ديـوب Cheikh Anta Diop في داكار، بالسنغال.

تقديم وشكر – (الطبعة الإنجليزية)

يضم هذا الكتاب أعمال ورشة عمل حول "أنظمة العمل والليبرالة: إعادة هيكلة العلاقات بين الدولة والمجتمع في أفريقيا", وهي الورشة التي عقدها معهد دراسات التنمية (IDS) في جامعة زيمبابوي بهراري، في الفترة من ١٦-١٨ مايو عام ١٩٩٦. وكما تولى تنظيم الورشة قسم الدراسات الزراعية والعمالية بالمعهد، بالتعاون مع قسم العلوم السياسية بجامعة ستكهولم. وقد ركز المؤتمر على بحث أنظمة العمل المتغيرة، وخاصة فيما يتعلق بتأثير الليبرالة الاقتصادية على موقع النقابات العمالية منها. وناقش مضامين إعادة هيكلة العلاقات بين الدولة والمجتمع المدني وعمليات المقرطة. وقد تلقى المؤتمر دعما من قسم التعاون البحثي (SAREC) والوكالة السويدية العالمية للتنمية (SIDA)، التي نقدم لها الشكر الجزيل. ونود أيضا الإعراب عن تقديرنا لحسن الضيافة والدعم الذي قدمته جامعة زيمبابوي وفريق عمل معهد دراسات التنمية.

وخص هذا الكتاب باهتمامه سبع دول أفريقية؛ هي مصر ونيجيريا والسنغال وجنوب أفريقيا وزامبيا وزيمبابوي. وأفردت في اثنتين من هذه البلدان وهما نيجيريا وزيمبابوي، مساهمات تركز على حالات نقابات صناعية معينة، إلى جانب تناول المراكز الصناعية على المستوى الوطني التي انصب التركيز عليها أساسا. وقدمت كل الدراسات في المؤتمر ما عدا الدراسة الخاصة التي ساهم بها نوربيرت تينجيندي الذي حال مرضه دون حضوره كما كان مخططا. وللأسف فقد توفى نوربيرت في عام ١٩٩٦، و كان يعد من الباحثين الواعدين بشدة. وعرفانا منا بقدره، فقد ضمّنا قسما من رسالة الدكتوراه الممتازة التي ناقشها بنجاح في جامعة روسكلدي Roskilde بالدانمارك، فقط في العام السابق على ورشة العمل.

ونود أن نشكر المساهمة المهمة من قبل المناقشين المدعوين إلى ورشة العمل، ونخص منهم دكتور يوسف بانجورا Yusuf Bangura من معهد بحوث الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية (UNRISD) بجنيف ودكتور إنجا براندل

Anga Brandell من قسم العلوم السياسية بجامعة أبسالا، وكلاهما دارس ذو باع طويل في مجال الدراسات الأفريقية والعمالية المقارنة.

ونوجه خالص الشكر إلى كل من المشاركين الآتية أسماؤهم، وهم مقدمو الأوراق، الذين قامو بمساهمات مفيدة أثناء انعقاد ورشة العمل وهم؛ عبد الناصر جابي وأونا جيريرا Ona Jirira وإبراهيم باتيل Ebrahim Patel . وكان موريس موتواو Mourice Mutowo من مكتب جامعة زيمبابوي للنشر معيناً دؤوبا ومشجعا أثناء مرحلة الطباعة وتجهيز النسخة الأصلية للمطبعة. ونحن نعرب عن شكرنا له ولزملائه. وساعدت السيدة ب. كوباموبيندي P. Kupamupindi في صف مخطوطة النسخة الأصلية. ونحن نقدم لها جزيل الشكر.

المحرران : ب. بيكمان

لويد م. ساشيكوني

ستكهولم وهراري

نوفمبر ١٩٩٩

قائمة بالمختصرات المستخدمة في الكتاب

ANC: African National Congress	المؤتمر الوطني الأفريقي
BSA: Business South Africa	رجال أعمال جنوب أفريقيا
CLRO: Chief Labour Relation Officer	المسئول الرئيسي لعلاقات العمل
CNES: National confederation of Senegalese Employers	الاتحاد الوطني لأصحاب العمل السنغاليين
CNP: National Council of Employers	المجلس الوطني لأصحاب الأعمال
CNTS: National Confederation of Senegalese Worker	الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين
CODESA: Convention for a Democratic South Africa	مؤتمر جنوب أفريقيا الديمقراطية
COSATU: Congress of South Africa Trade Unions	مؤتمر النقابات العمالية في جنوب أفريقيا
CSTWU: Civil Service Technical Workers Union	نقابة العمال الفنيين في الخدمات المدنية
CUSA: Council of Unions of South Africa.	مجلس نقابات جنوب أفريقي
CWC: Central Working Committee	لجنة العمل المركزى
CZI: confederation of Zimbabwe Industries	اتحاد الصناعات الزيمباوية
ECL: Egyptian confederation of Labour	اتحاد نقابات عمال مصر
EMCOZ: Employers' Confederation of Zimbabwe	اتحاد أصحاب الأعمال في زيمبابوي
EPZs: Export Processing Zones	مناطق تنمية الصادرا
FEDSAL: Federation of South Africa Labour	اتحاد عمال جنوب أفريقي
FITU: Federation of Independent Trade Unions	اتحاد النقابات العمالية المستقلة
FOSATU: Federation of South Africa Trade Unions	اتحاد النقابات العمالية جنوب الأفريقية

GEAR: Growth, Employment and Redistribution — النمو والتوظيف وإعادة التوزيع.

GFETU: General Federation of Egyptian Trade Unions — الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

ICFTU: The International Confederation of Free Trade Unions — الاتحاد الدولي للنقابات العمالية الحرة

IDS : Institute of Development Studies — معهد دراسات التنمية

ILO: International Labour Organization — منظمة العمل الدولية

LIR: Labour and Industrial Relation Act — قانون العمل والعلاقات الصناعية

LOMA: Low and Order Maintenance Act — مرسوم الحفاظ على القانون والنظام

MDC: Movement for Democratic change — الحركة من أجل التغيير الديمقراطي

MMD: Movement for Multiparty Democracy — الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي

NAC: National Administration Council — المجلس الإداري على المستوى الوطني

NACTU: National Council of Trade Unions — المجلس الوطني للنقابات العمالية

NDC: National Democratic Congress — المؤتمر الوطني الديمقراطي

NEC: National Executive Council — المجلس التنفيذي على المستوى الوطني

NECF: National Economic consultative Forum — المنتدى الاقتصادي الاستشاري الوطني

NECs: National Employment Councils — مجالس العمل الوطنية

NEDLAC: National Economic Development and Labour Council — المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل

NEF: National Economic Fourm — المنتدى الاقتصادي الوطني

NLC: Nigeria Labour Congress — مؤتمر العمال في نيجيريا

NPI: New Industrial Policy — سياسة صناعية جديدة

NPN : National Party of Nigeria — الحزب الوطني في نيجريا

NPUP: National Progressive Unionist Party الحزب الوطني التقــدمي الوحــدوي

NSSA: National Social Security Authority السلطة الوطنية للأمن الاجتماعي.

NTMA: Nigerian Textile Manufactures Association جمعية مصنعي النسيج النيجيرية

NUBIFIYE : Bank Worker Union نقابة عمال البنوك

NUTGTWN: National Union of Textile, Garment and Tailoring Workers of Nigeria النقابة الوطنية لعمال النسيج والملابس والحياكة في نيجيريا

NVS: National constitutional Assembly الجمعية الوطنية الدستورية

NWPC: National Working Peoples' Convention الميثاق الوطني للشعب العامل

PAC: Pan Africanist Council مؤتمر الوحدة الإفريقية

PSC: Public Service Commission لجنة الخدمة العامة

PTPWU: Posts and Telecommunications Progressive Worker Unions الاتحاد التقدمي لعمال البريد والاتصالات

RDP: Reconstruction and Development Programme برنامج إعــادة التعميــر والتنميــة

SAAWU: South African Allied Workers' Union نقابة العمال المتحالفين فــي جنــوب الأفريقيــة

SACOL: South Africa Confederation of Labour اتحاد جنوب أفريقيا للعمال

SACP: South African Communist Party الحزب الشيوعي جنوب الأفريقي

SACTU: South African congress of Trade Unions المؤتمر جنوب الأفريقي للنقابات العمالية

SAF: South Africa Foundation مؤسسة جنوب أفريقيا

TNF: Tripartite Negotiating Forum منتدى التفاوض ثلاثي الأطراف

TUACC: Trade Union Advisory Coordinating Council المجلس الاستشاري التنسيقي للنقابات العمالية

TUC: Trade Union Congress of Ghana مؤتمر النقابات العمالية في غانا

UDF: United Democratic Front الجبهة الديمقراطية المتحدة

UNIP: حزب الاستقلال الوطني

UNRISD : United Nations معهد بحوث الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية
Research Institute for Social Development
UNSAS: National Union of الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال
Autonomous Syndicates in Senegal
UNTS: National Union of Senegalese النقابة الوطنية للعمـال الـسنغاليين
Workers.
UWUSA: United Worker Union of نقابة العمال المتحدة في جنـوب أفريقيـا
South Africa
VAT: Value –added tax ضريبة القيمة المضافة
WBP: Work- place Bargaining Power قوة المساومة في مكان العمل
WDC: Worker's Defense Committees لجنة الدفاع عن العمال
ZANU-PF: الاتحاد الوطني الأفريقي الزيمبابوي-الجبهة الشعبية (جبهة زانو الشعبية)
Zimbabwe African National Union – Poplar Front

ZARU: Zimbabwe Amalgamated Railways النقابة الموحدة للسكك الحديدية
Union
congress of ZCTU: Zimbabwe المجلس الزيمبابوي للنقابات العمالية (زكتـو)
Trade Unions
ZEDLAC: Zimbabwe المجلـس الزيمبـابوي للتنميـة الاقتـصادية والعمـل
Economic Development and Labour Council
ZFL: Zambian Federation of Labour الاتحاد الزامبي للعمل

ZPTWU: Zimbabwe Posts and نقابات عمال البريد والاتـصالات الزيمبـابوي
Telecommunications Workers Unions
ZUFIAW: Zambian Union of نقابة زامبيا لعمال المؤسسات والاتحادات الماليـة
Financial Institutions and Allied

الفصل الأول

أنظمة العمل واللبرلة في أفريقيا

مدخل

***Bjorn Beckmn* بيورن بيكمان**
***Lloyd M. Sachikonye* للويد م. ساشيكوني**

نظرة شاملة

كيف تؤثر اللبرلة الاقتصادية في العلاقات بين الدولة والمجتمع، وبين منظمات العمال والدولة على وجه الخصوص؟ انطلقنا بداية في هذه الدراسة من التغيرات الكبرى التي يمكن توقعها في أنظمة العمل (سيتم إيضاح المفهوم فيما يلي) كنتيجة لتبدل السياسة الاقتصادية. وقد افترضنا أن النظام الاجتماعي الذي كان قائما قبل اللبرلة اتخذ سماته في معظم الحالات من أنماط اندماج (incorporation) المصالح داخل أشكال التنظيم الاحتكارية التي تهيمن عليها الدولة. ويمكن توقع أن هذا كان يحدث في ظل ضغوط حادة بسبب الأزمة المالية والإدارية التي جعلت الدولة غير قادرة بشكل متزايد على استدامة -ولا نقول توسيع- القطاع المأجور الرسمي، وهو أساس الحركة النقابية، سواء فيما يتعلق بالأجور أم بشروط العمل أم الخدمات الاجتماعية. وكان "العقد الاجتماعي" القائم في ذلك الوقت آخذا في التحلل؛ وهو العقد الذي عمل في حالات كثيرة على ربط تنظيمات العمال بالمشروع الوطني للتنمية القائم على توسيع القطاع العام والتوجه إلى التصنيع. وكان هذا الاتجاه للتحلل يقوى من خلال التغيرات على مستوى السياسات الاقتصادية المدفوعة دائما من الخارج من قبل المؤسسات المالية والدولية كجزء من برامجها "للتكيف الهيكلي". وتم تدعيم ذلك بأسلوب أيديولوجي معتمد بشدة على

المبادئ. وكان العمال المأجورون كفئة اجتماعية مواجهين بهجوم حـــاد، ولـــذلك كانت هناك أنظمة العمل التي تضبط العلاقات بين العمال ورأس المال والدولة.

وإذا نظرنا إلى التوتر الحاد الذي يتعرض له نظام العمل، يتضح لنا بلا أدنـــى شك الاتجاه الذي سوف تسير فيه محصلة إعادة التوجيه. وهو الاتجاه الذي اعتمـــد بشدة على الاستراتيجيات التي اختارها الفاعلون المنخرطون في العملية. إذ كيـــف ستستجيب منظمات العمال- في المقام الأول- لهذا الوضع الجديد؟ و من المرجح أن استجابتها ستكون بالدفاع -الذي يتراوح في مدى فاعليته ونجاحه- عن مواقعها في المجتمع. وتتضمن تلك المواقع التوظيـــف والخـــدمات الاجتماعيـــة للعمـــال المأجورين. إلا أن اختيار تنظيمات العمال للأساليب قـــد يختلـــف. هـــل تنفـــصل تنظيمات العمال عن الدولة وتبحث عن مواقع أكثر استقلالية يمكنها منها المساومة على مصالح أعضائها والنضال ضد سياسات الدولة الجديدة المضادة للعمـــال؟ أم أنها سوف تسعى إلى مشاركةٍ وتمثيل متواضع من أجل تدعيم تأثيرها في دهـــاليز السلطة؟ وقد اعتمد الاختيار بشدة أيضا على الاستراتيجيات التي تسعى إليها الدولة وأصحاب الأعمال. هل يستفيدون من موقـــع منظمـــات العمـــال الـــضعيف فـــي المساومة، والافتقار إلى تنظيم العمال سياسيا، وقمع النقابـــات، وإلغـــاء حقوقهـــا ومزاياها؟ أم أنهم يكتفون استراتيجيات الإدماج للمستوى القيادي للنقابة من أجـــل التأكد من أن القادة لن يعرقلوا مسار السفينة؟ وفي الحالة الأخيرة، ربما يكون لدى الدولة وأصحاب الأعمال مصلحة في حماية مؤسسات ســـوق العمـــل "الدمجيـــة" (corporatist) القائمة (سوف يتم مناقشة المفهوم فيما يلـــي)، والتـــي تتـــضمن النقابات المستقلة المدعومة من الدولة، حيث يتم استغلال قدرتها علـــى الـــسيطرة أكثر من قدرتها على التمثيل.

ولا ينحصر اهتمامنا في هذه الدراسة على مجرد تـــأثير الأزمـــة الاقتـــصادية واللبرلة. فنحن نرغب في الوقوف على العلاقة بين التغيرات في نظـــام العمـــل و تأثير اللبرلة السياسية والديمقراطية، بما تتضمنه من تقدم باتجاه الـــسياسة متعـــددة الأحزاب. هل تيسر اللبرلة السياسية أو تسرع من انحلال الأنمـــاط التوحيديـــة أو الاحتكارية السابقة؟ وإلى أي مدى انخرطت النقابات في إعادة الهيكلـــة الـــسياسية للدولة السلطوية؟ هل تستطيع استخدام الانفتاح السياسي لتدعيم تأثيرها الـــسياسي؟ وكانت فرضياتنا السابقة على الدارسة في هذا الشأن أن العمال – الذين يواجهـــون عداء الدول المتمثل في تقييد أو مصادرة حقوقهم – سوف يجـــدون دعامـــة فـــي

الإصلاح السياسي والتحالفات الديمقراطية التي سوف تعزز ما لهم من قـوة فـي عملية المساومة. وقد نتوقع أن العمال يمكن أن يمثلوا قوة ديمقراطية. ويتماشـى هذا مع الدور التاريخي الذي لعبه العمال المأجورون في الديمقراطية فـي أمـاكن أخرى وذلك بفضل مركزة الإنتاج في مواقع عمل كبيرة، بما يمكن مـن الـسعي لإقامة أشكال جماعية من التنظيم؛ ومن ثم يظهر العمل المأجور كواحد من أكثـر أقسام المجتمع المدني ترابطا ونضالية (Valenzuela, 1989; Rueschemeyer et al.,1992).

وبخلاف مثل هذا الدور المباشر الذي لعبته منظمات العمال فـي النـضالات الديمقراطية، يمكن أيضا توقع أن يكون للتطورات على مستوى نظام العمـل دور أقل مباشرة، كما ستكون أهمية هذا الدور أقل وضوحا بالنسبة للديمقراطية. ربمـا يمكن للضبط الذاتي والتوجه إلى تحكيم الدساتير أو اللوائح في إدارة النزاعات في مجالات محددة من المجتمع المدني، وفي هذه الحالة في مجـال علاقـات العمـل المأجور، أن يساهم في عمليات أوسع من تحكيم الدساتير أو اللوائح في العلاقـات بين الدولـة والمجتمـع المـدني (Beckman, 1993, Beckman and Jega, 1995).

استخدمت فكرة نظام العمل في هذه الدراسة لتوجيه النظر إلى ميدان التنـافس الاجتماعي الأوسع الذي تنظم بداخله هـذه العلاقـات، ويتـضمن ذلـك أمـاكن العمل(work places) وأيضا المجتمعات المحليـة (communities)، وقـوانين العمل والممارسات في المجال القانوني، وأيـضا مؤسـسات المجتمـع المـدني (Sachikonye, 1992; Andrae and Beckman, 1992). وفي هذا المقـام، تساهم الدراسة في الحوارات الجارية حول الأسلوب الذي تجد به عمليات المقرطة مقدمتها المنطقية في خلق ممثلين اجتماعيين في المجتمع المدني، يمتلكون الأساس الاجتماعي المستقل الكافي للتأثير في إدراة سلطة الدولة في اتجاه مسئول وقابـل للمحاسبة (Rueschemeyer, 1992; White, 1994).

وحددت الدراسة موقعها في سياق أزمة اقتصادية وسياسـية محـددة متـسمة بتدهور قدرة الدولة على حماية استمرار الأنماط الدمجية لتنظيم علاقـات الدولـة ومجموعـــة المـــصالح (Akwetey, 1994; Hashim, 1993; Sachikonye,1993). وتتضمن أسباب هذا التدهور تآكل قاعدة الموارد الماليـة والشرعية السياسية، وأيضا تبدل السياسات باتجاه اللبرلة الاقتصادية (Olukoshi,

1994). وتباينت السياسة (Pólitics) الكامنة وراء مثل هذه السياسات (Policies)، وأيضا مدى اللبرلة السياسية من بلد إلى بلد، وفقا لتوازن القوى، المحلي والعالمي؛ ذلك التوازن الذي يتصادم مع ممارسة سلطة الدولة. فربما تكون استجابة الحكومات التي تواجه نقابات تميل إلى الحزم بشكل متزايد، مثل حالة نيجريا، من خلال تكثيف الجهود للسيطرة والقمع، أو كما في غانا من خلال الانتقال باتجاه التهدئة وتقديم تنازل أكبر (الفصل الخاص بهاشمHashim و اكويتي Akwetey في هذا الكتاب). وفي لحظة ما، ربما تأخذ جهود الدولة لاجتثاث مقاومة النقابات لمشروع الإصلاح شكل محاولات لتعزيز النقابات المتعددة، مثلما كان الحال في زيمبابوي (فصل تينجيندي Tengende في هذا الكتاب)، بينما في السنغال، تكون تلك المحاولات جزءا لا يتجزأ من عملية اللبرلة السياسية التي تطالب بها قطاعات من العمال أنفسهم (فصل تيجاني و ندياي Tidjani and Ndiaye في هذا الكتاب).

ربما تسلك النقابات استراتيجيات مختلفة للانفصال عن الدولة أو التكيف معها. وتعتبر حال زيمبابوي متقلبة وغير مستقرة على نحو خاص في هذا الصدد (فصل ساشيكوني Sachikonye في هذا الكتاب). وربما تشبك النقابات نفسها في حركات أوسع لمقرطة الحكومات، مثل الحال في زامبيا وجنوب أفريقيا، أو/و تطالب بالمشاركة السياسية، سواء أكان ذلك مع وجود ارتباطات مع الأحزاب السياسية أم بدونها (انظر في هذا الكتابAkwetey, Webster and Adler). ونهتم في دراستنا أيضا بالاستجابات التي تتخذها النقابات بشكل فردي على مستوى النشاط الصناعي، مع التغيرات الجارية على مستوى الدولة والسياسات، وذلك فيما يتعلق بخبراتها التنظيمة وبنيتها الداخلية ومواقعها داخل الاقتصاديات السياسية المتغيرة، كما سنرى في الفصل عن عمال النسيج النيجيريين و المشتغلين في القطاع العام الزيمبابوي (انظر في هذا الكتاب Beckman and Tengende,).

الإسهامات الفردية

إن الأطروحة حول العلاقات بين نظام العمل واللبرلة الاقتصادية والسياسية والتي قدمنا إطارها العام فيما سبق، هي أطروحة و نمط نموذجي وسوف تتضح فيما يلي نظريا وتطبيقيا. ونحاول أن نجمل أولا بإيجاز الإسهامات الفردية التي

وفرت لما نقدمه الآن المراجع التطبيقية. ونلمح إلى أن إعداد الإسهامات لم يتم وفقا لبنية محددة، ولذا تنوعت نقاط تركيز مختلف الإسهامات. ومن ثم أتت المقدمة كمحاولة لتأكيد بعض الاهتمامات العامة للمساهمين.

كان طرح الشافعي في فصله في مواجهة الاتجاه الأرثوذكسي الذي يقضي بأن اللبرلة الاقتصادية تُيسر المقرطة، وأوضح كيف كان توسيع السوق الاقتصادي في حالة مصر مترافقا مع سلطوية متزايدة. وأسبغت قوانين العمل الجديدة على رأس المال في منتصف التسعينات سلطات إضافية في تخفيض العمال وفي عقود العمل التي يمكن تعديلها من جانب واحد. وكان "العقد الاجتماعي" الناصري الذي منح للعمال حقوقا مهمة ومزايا يتفكك بشكل متزايد. وقد كفت الاتحادات المركزية للعمال والنقابات عن أن يكون لها أي دور تمثيلي، كما كفت بيروقراطيات النقابات العمالية عن أي نضالات عمالية. وتبدل ميزان القوى الطبقية لصالح رأس المال، واستتبع برنامج التكيف المتوجه إلى اللبرلة، استغلالا مكثفا للفقراء سواء في الحضر أم الريف.

كان نظام العمل المصري الأكثر سلطوية من بين نظرائه الذين دار النقاش حولهم في ذلك الكتاب، وكان مؤكدا للتوقعات حول الأنظمة شديدة السلطوية، حيث تكون الاستجابة الدمجية للدولة هي أحد النواتج المحتملة للبرلة الاقتصادية. ولا يتضح تماما في هذه الحالة إلى أي مدى خلقت عزلة العمال المترتبة على ذلك حركات جديدة أكثر استقلالية للطبقة العاملة.

وفي الحالة النيجيرية، كما أوضح هاشم في مقال مبنى على رسالة الدكتوراه الخاصة به (Hashim, 1994)، لم يكن إخضاع الحركة العمالية للدولة نافذ المفعول كثيرا، رغم الدكتاتورية العسكرية الآخذة في البطش بشكل متزايد. ودراسة هاشم، التي تغطي بصورة أولية التطورات قبل موجة القمع من قبل الدولة في ظل نظام أباشا Abacha، هي دراسة نقدية للأفكار الغالبة على الأدبيات حول النقابات الأفريقية التي تضخم من عامل "الإدماج" الخاص بالدولة وتحكمها في النقابات. وجه كثير من اللوم إلى التطبيق غير النقدي لمفهوم "التوجه الدمجي" (corporatism) و "التوجه الدمجي للدولة" (state corporatism)، والذي يتمثل من وجهة نظره في تعظيم المركزة والتبقرط و ضغط الدولة – أو أن ذلك ما كشفت عنه الحالة النيجيرية إذا شئنا الدقة. فعلى العكس، تمثل الصورة التي تظهر من دراسته اتحادا مركزيا ضعيفا على المستوى الوطني (national center)،

واتحادا نقابيا قويا على مستوى النشاط الصناعي (industrial center)، وتوجها واضحا إلى منظمة توحيدية يجد جذوره في الطموحات داخل الحركة العمالية وليس في منطق سيطرة الدولة والضغط البيروقراطي. ويوضح هاشم كيف أن مثل هذه الوحدة والاستقلالية كانت مفيدة بالنسبة لهدف مقاومة الأبعاد الأساسية لبرنامج التكيف الهيكلي. وكانت استقلالية الحركة العمالية عقبة دائمة أمام تماسك سلطوية الدولة.

أما مقال بيكمان Beckman المبني على دراسة مشتركة مع جونيلا أندريه Gunilla Andrae حول نقابة عمال النسيج النيجيريين (Andrae and Beckman 1998)، فهو يتناول أطروحة استقلال النقابة داخل ما يفترض أنه تنظيم وطني "دمجي" يمارس على النقابات في مستوى الصناعة. ويمكن في هذه الحالة دراسة تأثير الأزمة الاقتصادية والتكيف الهيكلي من زاوية ما جرى على قطاع صناعي محدد. وتشير الدراسة إلى خبرة ذات نجاح مدهش في تكيف النقابة مع إعادة الهيكلة الصناعية بعيدة المدى، وإلى الميل باتجاه تماسك نظام العمل التعاقدي القائم على النقابات، وذلك رغم انخفاض قوة المساومة السوقية للعمال. ورأى المقال أن الاتجاه إلى تحكيم الدساتير في ضبط النزاع على مستوى الصناعة إنما يمثل تنمية من أسفل للقدرات المؤسسية في صلة وثيقة مع منظورات كل من الإصلاح الاقتصادي والسياسي، بما يتضمنه من تدعيم للقوى الديمقراطية، في فترة اتسمت مع ذلك بسلطوية الدولة والنكوص عن التصنيع وإخفاق السياسات. وتستند جذور سلطة النقابة على النضالية المستقلة للعمال التي تتوسط عنهم النقابة بصورة فعالة.

في أجزاء عديدة من أفريقيا، كانت أنظمة عمل الدولة الدمجية الاحتكارية جزءا لا يتجزأ من الترتيبات السياسية السلطوية للحزب الواحد. وكانت النقابات توابع خاضعة للحزب الحاكم. وانطبقت هذه الحالة على السنغال. ويتضح من إسهام تيجاني و ندياي أن بعض عناصر اللبرلة السياسية قد سبقت فرض سياسات التكيف ذات التوجه الليبرالي، والتي تضمنت انبعاثا هزيلا لعدد من الأحزاب السياسية. وانعكس عنصر التعددية السياسية هذا على مستوى الحركة النقابية العمالية أيضا. وكان الاتحاد النقابي العمالي المركزي المهيمن، الخاضع للحزب الحاكم، يجابه النقابات الجديدة بشكل متزايد، وقد كانت بدورها تابعة دائما إلى أحزاب المعارضة الناشئة ذات الاتجاه اليساري. و في بداية التسعينيات، وفرت

النقابات التي كان استقلالها يتزايد قواعد لتشكيل اتحاد مركزي عمالي منافس على المستوى الوطني. وشكل عامل التعددية النقابية في تزامن مع ذلك ضغطا على النقابات الراسخة المهيمنة فاتجهت إلى إبعاد نفسها عن الدولة بسبب تقلص عضويتها لصالح النقابات المستقلة الجديدة. وانعكس ذلك على سبيل المثال، في توسيع مدى معارضتها لسياسات الدولة الخاصة بالتكيف، كما اتضح في إضراب عام ١٩٩٣. وكانت هناك عوامل عملت على إضعاف تنظيمات العمال بشكل عام وهي إصلاح قانون العمل والخصخصة ولا مركزية المساومة الجماعية. وناقش تيجاني وندياي الضغوط الحالية على تطور نظام عمل جديد مع تركيز الرؤية على الأبنية التشاركية (participatory) في مكان العمل.

وكان لقضية الاستقلال مثلها مثل قضية المشاركة موقع مركزي في مناقشة أكويتي لتغيرات نظام العمل التي عززتها اللبرلة الاقتصادية والسياسية في غانا وزامبيا، وهي متابعة لرسالة الدكتوراه الخاصة به حول النقابات العمالية والديمقراطية في البلدين ذاتهما (Akwetey, 1994). وعلى عكس السنغال، فقد خبرت غانا عقدا من التكيف في ظل دكتاتورية شعبوية عسكرية (Rawlings) قبل أن يبدأ الانفتاح المتواضع في بداية التسعينيات في اتجاه ليبرالي ديمقراطي. وقد شوهدت حينئذ النقابات –التي كانت تعتبر جزءًا من الحزب الواحد في أول عهد ما بعد الاستقلال– تناضل من أجل الحصول على استقلالها. وسعت أيضا إلى مقاومة وتلطيف تأثير التكيف الهيكلي، رغم الضغط الشديد من النظام عليها حتى تمتثل. بينما دعمت النقابات بوضوح الديمقراطية متعددة الأحزاب، إلا أنها تجنبت بحرص أن تستخدم سواء من جانب الحكومة أم المعارضة. وسعت النقابات عوضا عن ذلك إلى تدعيم تأثيرها عبر المؤسسات ثلاثية الأطراف وغيرها من المؤسسات التشاركية والاستشارية الأخرى.

وفي حالة زامبيا، كان المسار مختلفا تماما، فالحركة النقابية التي كانت ذات حين العمود الفقري لنظام الحزب الواحد لكاوندا، واعتادت على النفوذ السياسي الواضح، وكانت مهيمن عليها من قبل عمال المناجم الأقوياء، أصبحت هذه الحركة معزولة بصورة متزايدة وخسرت ثقلها خلف الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي (MMD). بينما نجحوا في وصول واحد منهم لمنصب الرئيس على المستوى الوطني عن طريق الانتخاب، فإن قادة النقابة سرعان ما انقسموا في تعصب على أنفسهم, وتكشف الأمر عن عديد من الآراء إزاء التزام الحكومة

الجديدة بالتكيف الهيكلي. وكما كان الوضع في حالة غانا، فإن الحكومة الجديدة المؤيدة للتكيف في زامبيا استطاعت أن تجذب تمويلاً أجنبياً ودعماً سياسياً ثقيلاً، وهكذا أصبحت قادرة على عزل نفسها عن الضغوط المحلية المناهضة للتكيف، والتي تتضمن العمال الذين عانوا من السياسات الجديدة. ونجح النظام الجديد – مع الجزء الذي ارتبط به سياسيا من الحركة النقابية – في تغيير قوانين العمل لمزيد من إضعاف التركيز على النشاط الجماعي. وبعد أن صعد على أكتاف العمال، انتقل النظام بعد توليه للسلطة إلى البحث عن حلفاء في مجتمع رجال الأعمال. وبغض الطرف عن الاستراتيجيات المختلفة جذريا التي تم اختيارها، فإن النقابات التي انخرطت في التحول إلى التعددية الحزبية في غانا أو زامبيا لم تظفر بإحداث أي تغييرات مهمة على ما أسماه اكويتي "نظام العمل الاستبدادي". وقد أُجهضت الحركات إلى حد بعيد من خلال اتجاه أكثر تشاركية.

ورغم أن جنوب أفريقيا وجدت نفسها في وضع سياسي مختلف، إلا أن الحركة العمالية واجهت المشكلات ذاتها في تقرير طريقة ارتباطها مع النظام الديمقراطي الذي كانت معاونة في تنصيبه، عندما تبنى هذا النظام السياسات الليبرالية؛ "التثبيت الاقتصادي الكلي" والتكيف مع السوق العالمي حيث ينظر إلى العمال إلى حد بعيد على أنهم يمثلون تهديدا لشروط التوظيف والعمل. وكانت رؤيتها السياسية اشتراكية إلى حد كبير، كما وضح من مؤتمرات اتحاد عمال جنوب أفريقيا – كوساتو (COSATU) المتعاقبة. أكد ويبستر وأدلير على التوتر المتنامي داخل "الحلف الثلاثي" بين كوساتو والمؤتمر الوطني الأفريقي (ANC) والحزب الشيوعي الجنوب أفريقي (SACP). لقد دعم قمع المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي أثناء نظام الأبارتيد، دور تنظيمات العمال في نضال التحرير. ومع التحول السياسي، تحول ميزان القوى في التحالف لصالح المؤتمر الوطني الأفريقي والنضال البرلماني. وكان القادة النقابيون مستغرقين في السياسة الحزبية وأعباء الحكومة. واستعرض ويبستر وأدلير تطورات الحركة العمالية وتحالفاتها، ومحاولات الوصول إلى موقف مشترك. واستعرضا أيضا برنامج إعادة التعمير و التنمية (RDP)، الذي أصبح البؤرة الأساسية للنزاع داخل التحالف. وأسفر التحول عن مؤسسات تشاركية جديدة بدت وكأنها توفر للعمال خطة للعمل، مثل المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل (NEDLAC). ولكن في أي الأشياء يمكنهم استخدام هذه المؤسسات؟ هل سيهدف العمال إلى ميثاق اجتماعي دمجي،

فيقبلون وضع القيود على الأجور في مقايضة مع توسيع الأمان الاجتماعي كجزء من ميثاق اجتماعي رفاهي جديد؟ أو سوف يبعدوا أنفسهم عن الحزب الحاكم وتسوياته الطبقية من أجل الدفع برؤاهم الاشتراكية والدفاع عن العمال ضد الأجندة الليبرالية؟ وتعتبر جنوب افريقيا وفقا لويبستر وأدلير في "عملية من التحول عن نظام عمل استبدادي قائم على سوق عمل مقسم على أساس عرقي، وعلى تقييد الحقوق النقابية ومحدودية الرفاهية الاجتماعية"، ومع ذلك لا تتضح بأي معنى من المعاني الصورة التي سيكون عليها النظام الجديد. وبالاستشهاد بأحد النقابيين، فهناك حديث عن "خروج بلا خريطة".

تمتلك الحركة العمالية جنوب الأفريقية وضعا متميزا في القارة نظرا لتاريخها الطويل وكثافة النضالات سواءً في المجال السياسي أم الصناعي. فماذا كانت خبرة زيمبابوي التي شهدت أيضا تحولاً متأخراً بعد فترة من الاضطهاد العرقي المكثف والحرب الأهلية؟ عند الاستقلال عام ١٩٨٠، قوضت الإضرابات واسعة النطاق نظام العمل الاستعماري وأجبرت الدولة على تصميم إطار تشريعي أكثر مراعاة حيث صاغ وكفل الحقوق الأساسية للعمال والحد الأدنى للأجور. وكانت التنازلات قائمة على استراتيجية الاحتواء التي سحبت قيادات العمال داخل إطار دمجي. وبقى هذا الميثاق يعمل حتى منتصف الثمانينيات. ثم أدت سياسات التكيف الليبرالية في أواخر الثمانينيات إلى تسريح العمال وتقليل الدخل. وتقوضت القواعد التي تحكم الأمان الوظيفي، ومنحت الإدارة مرونة وسلطة أكثر في المشروعات. وفي مواجهة هذه التغيرات في السياسة ونظام العمل، أصبحت الحركة العمالية أكثر حزما، حيث كانت تجد بين الحين والحين خطة عمل مشتركة مع الشركات المحلية التي اضيرت من اللبرلة. وتطور الالتزام الثنائي بالمساومة الجماعية بصورة واضحة في محاولة لاتقاء تدخل الدولة. وفي منتصف التسعينيات، أصاب العلاقات بين الدولة والعمال مزيد من التدهور. وأدت محاولات حل الأزمة إلى البحث عن إطار عمل جديد ثلاثي الأطراف للمشاورة، يتيح فرصة لإعادة التفاوض حول الميثاق الاجتماعي. وقد ساهمت المواجهات المتواصلة بين الدولة والعمال في تعميق الأزمة السياسية.

قيم تينجيندي في عمله انعكاس التكيف على عمال القطاع العام الزيمبابوي تحديدا، واستجاباتهم على ذلك أيضا. وأوضح كيف عدل قانون العمل ليغير سياسة "نقابة واحدة للصناعة الواحدة" في محاولة لتقويض تضامن العمال ومقاومتهم

للتفاوت الحادث في منح الأجور وتسريح للعمـال كجـزء مـن إعـادة هيكلـة مشروعات القطاع العام، وخاصة في السكك الحديدية والاتـصالات الالكترونيـة. وفي حالة السكك الحديدية، نجحت محاولة بذر الشقاق بين العمال والفنيين. ورغم ذلك فقد انسحقت محاولة مشابهة لدق أسـفين بـين عمـال شـركة الاتـصالات الالكترونية. رفعت الإدارات السلطوية في القطاع العام قـضايا بالمحـاكم علـى العمال لوقف زيادة الأجور. وسعت النقابات بدورها إلى النشاط القانوني لمقاضـاة أصحاب العمل حول الأجور والتسريح الجماعي. وكان نظام العمل بالقطاع العـام في ظل حالة توتر بصورة واضحة. وتصاعدت الإضرابات، كاشفة عن القوة التي لم يصبها الوهن للنقابات. وتوضح دراسة الحالة التـي قـام بهـا تينجينـدي أن الإضرابات أسفرت عن تنازلات رغم أن أجندة التفكيك لم تتغير.

سياق اللبرلة الاقتصادية والسياسية

خبرت معظم الدول الأفريقية بعـض اللبرلـة الاقتـصادية فـي الثمانينيـات والتسعينيات، وقد تضمنت إصلاحات للسوق مركزة على تفكيك السياسات الماليـة والنقدية، وسياسات شبكات الأمان الخاصة بالعمال والضمان الاجتمـاعي، و تـم إدخال إصلاحات تجارية وعوامـل مـشجعة للاسـتثمار. وكانـت إصـلاحات المشروعات العامة، بما فيها الخصخصة، عنصرا متمما لعمليات اللبرلة، وهكـذا كان الهدف هو تقليص عجز الميزانية، وبوجه عام، إنفاق الدولـة. وفـي معظـم الحالات تضمنت الإجراءات المالية والنقدية "تخفيض العملـة وإعطـاء معـدلات الفائدة دفعات قوية لأعلى. ويستتبع تقليص الميزانية دائما اقتطاعات كبيـرة مـن إنفاق الدولة على قطاع الخدمات الاجتماعية (التعليم والصحة بالأساس) وتـسريح عمال القطاع العام. وأسفرت الخصخصة -كما يحدث عادة- عن فقـدان جانـب كبير من الوظائف. وقوضت اللبرلة التجارية القطاع الصناعي المحلي الذي يعاني من سوء التأسيس.

وفي منتصف التسعينيات، طبقت ٣٠ دولة أفريقية واحدا أو أكثر من إجراءات الليبرالية الاقتصادية، في الغالب كجزء لا يتجزأ من بـرامج "التكيـف الهيكلـي" (SAP) المصممة من قبل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والمعتمـدة علـى تمويلهما. ورغم تراوح عمق وكثافة تطبيـق بـرامج التكيـف الهيكلـي، إلا أن

السياسات الاقتصادية والاجتماعية قد تأثرت بها إلى مدى واضح. وفي هذا الكتاب، نركز على انعكاس برنامج التكيف الهيكلي على أنظمة العمل.

سبق اللبرلة الاقتصادية وتلى في معظم الحالات التي تمت مناقشتها هنا تحرك في اتجاه اللبرلة السياسية، وقد مضى هذا بزخم أكبر في الثمانينيات وأوائل التسعينيات. وكانت مصادر الضغط الكامنة وراء هذه العملية محلية بالأساس، هادفة إلى استبدال أنظمة دولة الحزب الواحد والأنظمة العسكرية. نمت الحركات من أجل التغيير الديمقراطي وتدعمت على أسس وطنية من أجل أنظمة متعددة الأحزاب وانتخابات "حرة ونزيهة" من بنين إلى زامبيا، ومن النيجر إلى تنزانيا، ومن توجو إلى كينيا. وأصبحت اللبرلة السياسية مترافقة مع مفاهيم الديمقراطية الليبرالية؛ "الحكم الجيد" و "سيادة القانون". وانهمكت مؤسسات التمويل الدولية ووكالات التنمية في مناقشات كثيفة حول طبيعة الروابط بين اللبرلة الاقتصادية والسياسية. وأكد بعضهم على الحاجة إلى أن يتخذ الاقتصاد خطوات راسخة قبل محاولة الانفتاح الديمقراطي، بينما طرح آخرون أن الإصلاحات السياسية باتجاه "الحكم الجيد" ينبغي أن تكون شرطا لتمويل برامج التكيف الهيكلي على المستوى الوطني.

وفي أواخر التسعينيات، تراخت فورة البداية من تهليل لتبني أشكال محددة من اللبرلة السياسية (مثل الانتخابات متعددة الأحزاب)، وباءت الأمور إلى الإحباط. وفي الحالات التي كانت موقعا فعليا لتبدل الأحزاب على الحكومة، مثل زامبيا، نزعت الطبائع السلطوية التي رافقت الماضي إلى تأكيد نفسها. ونجحت بعض أنظمة دولة الحزب الواحد – مثل السنغال– في التكيف مع نظام التعدد الحزبي مع إقامة سلطة فوقية. وبعثت الأنظمة العسكرية من جديد في ثياب مدنية– مثلما كان الوضع في غانا على سبيل المثال. ومترس آخرون أنفسهم محليا ودوليا – مثل نيجيريا حتى ١٩٩٩– بغض النظر عن افتقارهم إلى أي دعم شعبي. وفي حالات أخرى، مثل الوضع في مصر، حصنت المؤسسة البيروقراطية العسكرية نفسها بتمكن شديد، في تحالف مع نخبة رجال الأعمال الصاعدة، مستمتعين بكل من اللبرلة وحماية الدولة، فلا مجال للقلق مع برلمان ضعيف وخاضع.

وبالطبع لا تعتبر محدودية الإنجازات التي تمت سببا لتجاهل النضالات المتواصلة من أجل نظام ليبرالي ديمقراطي مؤسسي. وربما يلقي ما جاء في هذه الدراسة الضوء على هذه المحاولات، من خلال تناول مشكلات الإصلاح السياسي

من منظور التعرف على ما جرى في العلاقات بين الدولة والمجتمع المدني، والعلاقات داخل المجتمع المدني نفسه بين المجموعات التي أدت بهم مصالحهم المتشعبة ومنطلقاتهم إلى تنظيم أنفسهم بشكل جماعي، و إدراك ما لهم من مصالح خاصة في القواعد التي تحكم ضبط النزاع عند هذا المستوى أو ذلك.

ويمكن أن نرى هنا ارتباطا مهما – رغم التجاهل الكبير الذي يلقاه – بين حقوق المجموعات في التنظيم والاجتماع والنشر دفاعا عن مصالحها المحددة، وبين انخراطها في تعزيز الحقوق السياسية الأوسع. وتشكل القوانين الحاكمة لدور العمال، سواء في الانتاج أم في المجتمع الأوسع، ميداناً حيوياً للنضال حول هذه الحقوق المترابطة. ونحن نستخدم هنا مفهوم نظام العمل للإشارة إلى الأسلوب الذي يتم به نظم هذا الميدان.

نظام العمل

نشير بنظام العمل إلى مجمع من مؤسسات وقوانين وممارسات تضبط من خلالها العلاقات بين العمال ورأس المال سواء في مكان العمل أم في المجتمع الواسع. ويدل المصطلح أيضا على الأساليب والوسائل التي تتدخل وتتوسط بها الدولة وجماعات المصالح المنظمة في هذه العلاقات (Andrae and Beckman, 1992). وعند مناقشة الأمور التي تشكل نظام العمل ربما ينشغل المرء أيضا بالأسلوب الذي تضبط من خلاله إعادة إنتاج العمل، ويشمل ذلك طريقة تدريب العمال، والطريقة التي يتم بها دعمهم من قبل العائلة والمجتمع المحلي والدولة خارج مكان العمل. ويمكن لأنظمة العمل أن تتحدد بالرجوع إلى "ميادين" متشابكة مثل مكان عمل الفرد، والصناعة أو القطاع والاقتصاد المحلي أوالإقليمي أوالوطني.

وتعتبر الحاجة إلى ضمان توافق أداء العمل مع متطلبات الإنتاج مسألة محورية في أنظمة العمل. إنها من ثم علاقات الهيمنة، وأيضا النزاع والمقاومة. ويمكن أن تتسم أنظمة العمل بالإسلوب الذي يتم به ضمان الانصياع إلى توجيهات الإدارة. وهي تكون قمعية إلى مدى بعيد أو قريب، وقائمة على التراضي إلى مدى بعيد أو قريب. ويمكن ممارسة السيطرة من خلال الاستبداد أو من خلال الهيمنة، فهي قبول من الخاضع للخضوع (Burawoy, 1985). وربما تكمن آليات كفالة طاعة العمال في المستوى التقني لعملية العمل (على سبيل المثال في سيور النقل)

أو في أنماط الإشراف وتنظيمات مكان العمل. وربما يكون تنظيم "تقسيم العمل" القائم على تجزيئ قوة العمل ممثلا لعنصر مهم في التحكم في العمل، مستمدا للدعم من إيديولوجيات التنوع – اجتماعية أو إثنية أو عرقية. وقد يكون نظام العمل مفروضا أو محددا من خلال الاختصام مع مستوى من توسيط المصالح (على سبيل المثال، من خلال النقابات ونظام المساومة الجماعية)، ويتم ضبطه من قبل الدولة عبر قواعد المصانع وقوانين العمل والتدخلات المخصصة لتحقيق غرض محدد. وتنشغل أنظمة العمل أيضا بجعل العمال متوفرين بالأعداد والسمات الوظيفية التي تحدد من وجهة نظر متطلبات الإنتاج. وتحوز العملية التي يتحدد من خلالها سعر العمل على تركيز خاص من النظام.

تتحدد الشروط التي يكون العمال مهيئين وفقا لها لتوفير أنفسهم ومستعدين للاستجابة من خلال قوة المساومة في مكان العمل و في سوق العمل أيضا. إنها تعكس المهارات ومدى التوافر والخيارات المتاحة والقدرة على إنزال تكاليف على الرأسمال والإدارة من خلال عدم التعاون أو تهديد الإنتاج (والأخير تعبير مخفف عن " المعارك العمالية بالمصنع "). وربما تعكس تلك الشروط أيضا التمايز في الطموحات وفي الإيديولوجية المرتبطة بتجزيئ سوق العمل. ويعتبر التنظيم أمرا حاسما في تدعيم قوة المساومة الكامنة لدى العمال. ويجعل هذا من تنظيم النقابات العمالية والتحكم فيها ملمحا محوريا في أي نظام عمل. وإذا كان منح أو منع "الاعتراف" بالنقابات صادرا من قبل الدولة أو الإدارة، من خلال التشريع أو الممارسة، فإن ذلك يخلق مصدر سلطة للنقابة مستقلا عن تأييد عضويتها. وهنا يصبح الحديث عن عملية "إدماج" تدل على خضوع النقابات، وتقليص استقلاليتها إزاء الدولة والإدار ة. وفي هذا الشأن، لا يدل الاستقلال الكبير في حد ذاته على أن النقابات تعبر عن مصالح أعضائها. وربما تكون النقابات أيضا حائزة على استقلالها من خلال الضغوط من أسفل، وفي الوقت ذاته منشغلة بإعادة إنتاج تمثيلها لدور الوسيط في العلاقة بين رأس المال والعمال سعيا إلى مزايا خاصة، أكثر مما هي منشغلة بالتمثيل الصحيح لمصالح أعضائها.

وبالنظر إلى ازدواجية النقابات في كونها تعتبر إلى مدى ما – بعيد أو قريب – وكالات ممثلة للعمال وأيضا وسطاء أو "مدراء" للعلاقات بين الرأسمال والعمال، فإن ذلك ينعكس في العلاقات بين الدولة والنقابات. في أنظمة العمل الدمجية، تمنح النقابات حقوقا احتكارية إلى مدى ما –بعيد أو قريب– في تمثيل العمال في مقابل

أن تقبل القيود على المعارك العمالية بالمصنع. ويمكن أن نفرق بين أشكال للتوجه الدمجي، بالنظر إلى كونها أكثر تمركزا حول الدولة أو كونها أشكالا أكثر ميلا لأن تكون مجتمعية. ويعتبر هذا انعكاسا للمدى الذي تتعامل به النقابات مع الدولة من خلال قوة قواعدها المجتمعية، أو إذا كان النسق arrangement مفروضا عليها من أعلى. ويتمثل الشكل الأول في مواثيق العمل "الديمقراطية الاجتماعية" الخاصة برأسمالية الرفاهية، أما الأخير فيتمثل في أنظمة العمل التسلطية في ظل الفاشية، وفي العالم الثالث. ويسمح احتواء الدولة لقادة النقابات بأشكال من الوساطة (للرجوع إلى الأدبيات حول التوجه الدمجي انظر Cowson, 1986 ومقال هاشم في هذا الكتاب).

ولقد تشكلت أنظمة العمل عبر تفاعل عمليات منفصلة إلا إنها تحدد بعضها البعض في شكل تبادلي، وهي العمليات التي كان تشكيل الرأسمال والعمل المأجور وأيضا الدولة نفسها يتم من خلالها. ويمثل تطور قدرة الرأسمال على إخضاع العمال مسألة محورية بالنسبة إلى تكوينه كرأسمال. وبهذا المعنى، يتطور تشكل الرأسمال جدليا مع تشكل العمل المأجور، متضمنا العمليات المجتمعية الأعرض التي تتيح إمكانية إخضاع العمال، وتؤثر في كفاءتهم وإنتاجهم كعمل مأجور. وتتطور الدولة في قدرتها على القيام بضبط علاقات الرأسمال – العمال وإعادة إنتاجها، داخل منطق ذلك الجدل. ويكون تطور قدرة الدولة في هذا الصدد محوريا بالنسبة لعمليات تشكل الدولة الرأسمالية، ولكن أيضا لعمليات تشكل الرأسمال والعمل المأجور. تساعد الدولة الرأسمال على أن يصبح رأسمالا بدعمه في إخضاع العمال. كما تساعد العمال على أن يصبحوا عمالا مأجورين من خلال المساهمة في العمليات التي تجعلهم متوفرين ومؤهلين.

تمثل النقابات العمالية قسما من عمليات تشكل العمل المأجور، وضبط المعايير التي يقبل العمال العمل من خلالها. كما أنها ربما تكون قسما من التنظيم الذاتي للعمل المأجور، وحماية مصالحه في مواجهة الرأسمال والدولة. ولكنها أيضا قسم من ما أطلق عليه بوراوي "الأجهزة السياسية للإنتاج"، حيث تسعى إلى وصل تلك العمليات من التنظيم الذاتي في خطوط تفضي إلى تراكم رأس المال، كما تمارس أيضا وظائف في تهذيب العمال وتأهيلهم.

يتركب نظام العمل في مستويات مختلفة، بداية من مكان العمل وعبر مستوى القطاع الصناعي إلى المستوى الوطني، وكل من هذه المستويات يعتمد على

الآخر، ولكن لكل منها سماته الخاصة. يعتبر نظام العمل في مكان العمل جــزءا جوهريا من إطار النظام على المستوى الوطني، إلى درجة انعكاس البنى وقواعــد الضبط والممارسات المدرجة في قانون العمل على مكان العمل. و ربمــا تتبــاين المواد في قانون العمل الوطني ولكنها بشكل عام تتضمن قواعد متعلقة بالإشراف والبنى الاستشارية، وإجراءات معالجة الشكاوى و المعارك العمالية بالمصنع. وفي بعض الأمثلة مثل حالة زيمبابوي أدرجت لجان العمال أو مجالس العمل في قانون العمل كآليات للاستشارة بين الإدارة والعمال في الورش القاعدية (shop-floor). وفى حالات أخرى مثل جنوب أفريقيــا، لعبــت لجــان النقــابيين فــي الــورش (shopstewards) دورا حاسما. بالإضافة إلى ما هو مشترط عليه فــي قــانون العمل، أعملت بعض الشركات أو المنشآت لوائحها الخاصة التــي تــضم قواعــد خاصة بالإدارة أو الشركة و يتوقع من العمال الالتزام بها. وربما تكون مثل هــذه اللوائح مملاة بشكل استبدادي من قبل الإدارة أو تم التفاوض بشأنها مع ممثلين من العمال. إنها تصبح قسما من نظام العمل ومكان العمل إلى درجة أنها تضبط سلوك العمال وشروط الإنتاج، وهي قد تغطي أبعاد إعادة الإنتــاج المتعلقــة بالرعايــة الصحية والتدريب على المهارات والملابس الواقية وأيضا الإسكان. وربما تكــون مثل هذه الشروط قد صيغت من خلال التفاوض أو أدخلت ببساطة بمبــادرة مــن الإدارة على نحو أبوي إلى مدى ما – بعيد أو قريب. وعندما يتم مواجهــة أبعــاد معينة من نظام العمل في مكان العمل، ربما يسفر النزاع عــن معــارك عماليــة بالمصنع، ودائما ما يستتبع ذلك توسط خارجي، معتمدا على المؤسسات التي تشكل المستويات الأعلى من نظام العمل.

ويبدو نظام العمل في مستوى القطاع الصناعي مبنيا ومنضبطا بصورة أكثــر رسمية عنه في مستوى مكان العمل. وفي كل البلدان التي نوقشت حالاتهــا هنــا، يتفاوض كل قطاع صناعي دوريا حول اتفاقيات جماعية تصير ملزمــة للنقابــات ومنظمة أصحاب العمل في القطاع. ويمكن أن تكون هــذه الاتفاقيــات الجماعيــة متعلقة بمستويات الأجور ومزايا محددة تم التفاوض عليها مركزيا. وربما تــضع هذه الاتفاقيات أيضا نظاما للتأديب وإجراءات لإدارة الشكاوي. وفي هذا المستوى، ربما توفر المفاوضات التدريب المهني، والمساعدة الطبيــة والــصحة والــسلامة المهنية، وترك العمل، ومعاش التقاعد والمنح، وشروط التقاعد الأخــرى. وحيــث من المفترض أن الاتفاقيات إلزامية، فهناك دائما عقوبات قانونية لضمان اتباعهــا.

وفي بعض البلدان، يحتاج الأمر أن تسجل الاتفاقيات في وزارة العمل حتى يتسنى إعمالها. وغالبا ما تمثل هذه الاتفاقيات ملمحا رئيسيا لنظام العمل.

وأخيرا على المستوى الوطني، يمكن للتشريع العمالي أن يوضح بصورة نموذجية الشروط المتعلقة بالإجراءات المتبعة لتفادي المعارك العمالية بالمصنع أو حلها والتحكيم والتوفيق والشروط المتعلقة بإجازات الأمومة، والمتعلقة بمواجهة التمييز القائم على العرق أو النوع الاجتماعي.

ويمكن أن تلعب البنى الداعمة مثل المحاكم الصناعية أو ساحات القضاء دورا في التحكيم والتوفيق. وربما يوفر التشريع – أو لا يوفر– شروطا للضمان الاجتماعي والتدريب المهني ومعاشات للتقاعد والإعانات والمميزات الأخرى المرتبطة بأبعاد إعادة إنتاج العمل. ويمكن أن يوفر التشريع أيضا هيئات ثلاثية الأطراف تتألف من ممثلين من الدولة وأصحاب العمل والعمال، والتي ربما تعالج قضايا عامة مثل الدخل وتحديد الأسعار والقضايا الأخرى المرتبطة بالسياسات.

والأمر الأكثر أهمية بالنسبة لدراستنا هو التشريع الذي يضبط بنى النظام النقابي ذاته، متضمنا إجراءات التأسيس والتسجيل وشطب التسجيل، وحقوق الاعتراف والتمثيل ومتطلبات العضوية وأنماط المحاسبة العامة والرقابة من الدولة... الخ. كانت هده كما سنرى من حالات دراستنا، أوجه التشريع العمالي التي واجهها تحديدا النضال حول أنظمة العمل التي نتجت عن اللبرلة الاقتصادية أو السياسية. ويتعلق الميدان الأول للصراع بالسند القانوني لنظام "نقابة واحدة للصناعة الواحدة"، وهو الأمر الذي تضمن على سبيل المثال الإلزام القانوني لأصحاب العمل باقتطاع الرسوم النقابية ودفعها في حساب النقابة المعترف بها قانونا فقط. وكان هناك من يعارض هذه القواعد سواء من أسفل (في السنغال) أم من أعلى (في زيمبابوي) تحت لافتة التعددية النقابية، وكما كان هناك من يدافع عنها باسم الوحدة ضد القوى التي نظر إليها على أنها تخرج لتدمير أو تقسيم الحركة.

ورغم ذلك، فإن نظام العمل لا يمكن فهمه فقط من القواعد الرسمية التي يفترض إعمالها في مكان العمل أو على مستوى الصناعات أو المستوى الوطني، ولكنه يفهم أيضا من الطريقة التي تمت بها متابعة هذه القواعد في التطبيق. ويتطلب ذلك فهما لميزان القوى الذي تقوم مثل هذه التطبيقات على أساسه، وكيف تغير عبر الزمن نتيجة للتبدل في قوة المساومة وفقا للأوضاع الاقتصادية السياسية

المواتية أو المعادية، وأيضا الجهود التنظيمية والمنافسات بين الفاعلين المنخرطين. وقد وضعت كل تشريعات العمل في كل البلدان التي غطتها هذه الدراسة إجراءات مثبطة، يلزم اتباعها قبل أن يجوز الشروع في الإضراب، على سبيل المثال تلك المتعلقة بالمشاورة والتوفيق. وفي الواقع العملي، لا تبدأ الإضرابات عندما تستنفد هذه الإجراءات، ولكن عندما تشعر النقابات والمجموعات والعمال أن قضيتهم أصبحت قوية بدرجة كافية، وأنهم حصلوا على تأييد قدر كافي من العضوية لجانبهم، حتى يتمكنوا من مواجهة الإدارة والدولة.

إعادة هيكلة أنظمة العمل

تأثرت أنظمة العمل بعمق بسياسات (policies) إعادة الهيكلة الاقتصادية وسياستها (politics). وكان ذلك جزئيا عرضا ثانويا للتخفيضات الضخمة في العمالة التي أضعفت قوة المساومة في سوق العمل. ولكن التأثير نجم أيضا عن الاتجاه القصدي من جانب الدولة وأصحاب العمل لتغيير القوانين، خاصة تلك المتعلقة بحقوق الاستخدام والفصل وتحديد الأجور، وعلى الأخص الحقوق المرتبطة بتشكيل النقابات. وعلى رغم من أنه في عديد من الحالات كان تطبيق برامج التكيف الهيكلي جزئيا وفاترا، فإن تعديل نظام العمل كان من أكثر ملامح سياسات التكيف الفعلية شيوعا، و توضح ذلك الحالات التي تمت دراستها في هذا الكتاب. ولا يصعب التكهن بالسبب في ذلك. ولقد مثلت التخفيضات الحادة في العمالة وفي مستويات الأجر الحقيقي المخرجات الأكثر بروزا للتكيف الهيكلي حتى في أكثر حالات تطبيقه فتورا. وقد شمل ذلك التخفيضات واسعة النطاق في قطاع العمل الرسمي المأجور، وخاصة في القطاع العام، والتي دفعت بها مساعي ضبط حجم إنفاق الدولة وعجز الميزانية. ورغم أن ضخامة التخفيضات قد تراوحت، وفقا لعمق الأزمة وخيارات سياسات التكيف، إلا أنها انعكست في كل الأحوال بوضوح في سجال صدامي بين الحكومات والعمال. وكانت قدرة النقابات والعمال على مقاومة التخفيضات هي العامل المؤثر الحاسم في مجالات الاختيار بين السياسات. وكان لبراعة الحكومات في القضاء على مثل هذه المقاومة أهمية سياسية مشابهة، عند تقييم أدائها في التكيف من قبل المانحين ومؤسسات التمويل. وبناء على ذلك تقصد الحكومات إلى تغيير القوانين في محاولة لاقتلاع القادة

النقابيين غير المتعاونين وإعطاء دفعة لغيرهم من المتعاونين. وقد تزايد التدخل المباشر في شئون النقابات، مع اللجوء إلى التخويف وأيضا الاحتواء.

وكان السعي إلى مراجعة قوانين العمل يستهدف أيضا توفير بيئة جاذبة للاستثمار، وخاصة الاستثمار الأجنبي الذي عول عليه كثيرا في برامج التكيف. وقد فككت على سبيل المثال القواعد الحاكمة للأمان الوظيفي والحد الأدنى للأجور، مع إلغاء إجراءات وحقوق الحماية الإنتاجية التي اكتسبها العمال من أنظمة العمل السابقة على التكيف. ولقد تقدمت اللبرلة الاقتصادية في معظم البلدان التي غطتها هذه الدراسة، إلى حد تعطيل تشريع العمل الوطني في مناطق معالجة الصادرات، في محاولة لمحاكاة ما يفترض أنه قصص نجاح للتصنيع السريع في آسيا. على رغم أن اهتمام رأسمال المال الأجنبي كان فاترا إلى حد بعيد، إلا أن ما يلاحظ هو بداية التحرك باتجاه توفير تشريعات للدولة تعمل على إحياء نظم العمل الاستبدادية في مكان العمل. وفتحت جبهات جديدة في المواجهة بين الدولة و الحركة العمالية. وبالطبع كان التأثير الفعلي لقوانين العمل الوطنية قبل قدوم المناطق الحرة الجديدة مقصورا أيضا على أماكن عمل محددة، وأنماط من العمل المأجور، وقطاعات من الاقتصاد. ولكن ما استجد كان بمثابة وضع عقبات جديدة في وجه النضال لتوسيع وتعميق هذه التأثير بعقبات جديدة.

وكما سجلت دراسات الحالة التي بين أيدينا، فقد تواصلت مقاومة تدابير اللبرلة التي تقوض المكاسب السابقة والمواقع الحالية للعمال. وقد التحقت المجموعات الاجتماعية الأخرى بالنقابات متضمنة المجتمعات المحلية والمستهلكين في تحالفات مناهضة لسياسات التكيف. وكانت شبكات النقابات القائمة وكوادرها قادرة على توفير القيادة والالتحام بمثل هذه القوى المناهضة لبرنامج التكيف الهيكلي. ويتضح من دراسة الحالة تباين مقدرة النقابات على الاضطلاع بهذا الدور. في بعض البلدان مثل زيمبابوي، تأكد قتالية العمال من خلال الخبرة المتنامية للمواجهة مع الدولة، بينما في أخرى مثل زامبيا، انقسمت الحركة وبطل مفعولها نتيجة للإدماج الجزئي لقيادات العمال داخل مؤسسات الدولة.

وفي الوقت الذي كانت فيه أنظمة العمل تتردى بشكل جوهري نتيجة لتأثير التكيف عليها، كان تأثير اللبرلة السياسية أكثر التباسا. وكما يتضح في جنوب أفريقيا، فقد كوفئت جزئيا مشاركة العمال الناجحة في النضال من أجل الإصلاح السياسي ضد الدولة السلطوية، وذلك من خلال موقع قوي في المجتمع بصفة

عامة، مما أتاح لهم تأثير أكبر في تطوير نظام العمل ما بعد اللبرلة. وكانت بعض الإصلاحات القانونية والمؤسسات الاستشارية قد أدخلت في جنوب أفريقيا فيما بعد الأبارتيد اعترافا بالوضع الخاص للحركة العمالية في هذا الصدد. وربما ساعد التاريخ المبكر للبرلة السياسية في السنغال على تطور حركة عمالية أكثر استقلالية. ولم يكن ما شابه ذلك من انفتاح متواضع في اتجاه التعدد الحزبي في مصر مصحوبا بأي انفراجات. بل بالعكس، فقد عززت الدولة سيطرتها على النقابات كما يطرح الشافعي. في الحالة النيجيرية، جلبت مساهمة العمال في التهييج المتعجل- الذي تتسم به السياسة الحزبية مزيدا من قمع الدولة، دون إحراز تقدم في أجندة النقابة. وكانت التجربة الزامبية على نفس القدر من عدم الوضوح. ورغم أن انخراط النقابة الحاسم في الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي (MMD)، ربما ينظر له على أنه تأكيد لموقفها السياسي في المجتمع، إلا أن العمال لم يكونوا قادرين على جني ما يعادل ذلك من وضع أقوى في نظام العمل نتيجة لانتصاراتهم في صناديق الاقتراع.

ومن المحتمل أن الضغط العالمي والمحلي من أجل اللبرلة السياسية، قد يعطي بعض التشجيع للحركة العمالية لتحافظ بصورة متزايدة على مسافة نقدية مع الدولة و لتقاوم ضغوطها أيضا، وكان ذلك الوضع هو الأكثر انتشارا على المستوى العام. وفي حالات محددة، يسرت اللبرلة السياسية التعبئة ضد سياسات الدولة الخاصة بالتكيف الهيكلي. وربما لا يكون مثل هذا الاستقلال الأكبر والمقاومة الأكبر كافيا لمنع تبدل نظام العمل على نحو يلحق الضرر بالعمال، مما ينعكس في ضعف في قوة العمال التفاوضية الذي تسببت فيه الأزمة والتكيف. ومع ذلك فمن المحتمل أنه لولا مكاسب الحرية السياسية المتواضعة لكان تبدل نظام العمل لغير صالح العمال ربما أسوأ. وفي الإجمال، ساهمت الإصلاحات السياسية الليبرالية في تحقيق فضاء وحرية أكبر لكل من أحزاب المعارضة ومجموعات المجتمع المدني بما فيها النقابات العمالية.

بعض الأفكار المشتركة

ورغم أن الإسهامات الفردية في هذا الكتاب لم تكن مصممة وفقا لإطار مقارن، إلا أن هناك بعض الأفكار المتكررة المشتركة. ويرتبط أهمها بأثر الأزمة والتكيف الذي قوض قوة مساومة العمال بصورة جذرية. تؤكد المقالات على ما جرى من

تخفيض في أعداد العمال، وهبوط الدخل الحقيقي، والتدهور العام في شروط إعادة الإنتاج. وناقشت الأوراق ما تضمنه هذا الانتقال بالنسبة إلى قوة المساومة في نظام العمل. ولم يقبل العمال هذه التطورات بسلبية، حيث تكررت فكرة رئيسية أخرى حول خبرة المقاومة. ركزت أكثر النضالات على المستوى الوطني على قوانين العمل التي سعت الحكومة إلى تغييرها لتلائم النظام الليبرالي الجديد، مستفيدة من تقلص قوة العمال في المساومة. ومثل تغير العلاقة بين الدولة والعمال موضوعا محوريا بالنسبة لكل الحالات، ولكن كان هناك أيضا استعراضا للعلاقة مع الإدارة. وفي بعض الحالات، تم تطوير أشكال جديدة من التعاون والمشاورات للحفاظ على الإنتاج والتشغيل, وهناك أمثلة على نقابات نجحت في تقوية مواقعها في عملية إعادة الهيكلة الصناعية. وسوف نستوضح ذلك في هذه الأفكار المشتركة.

تسجل المقالات هبوطا دراميا في قدرة العمال على المساومة، وتشير أيضا إلى ارتباط ذلك بالتخفيضات الهائلة في عدد العمال وانهيار الدخول. وكانت التخفيضات في عدد العمال أشد في القطاع العام بشكل خاص، حيث صار ذلك هو الشرط الأساسي المرتبط بالتمويل الأجنبي لبرامج التكيف. وفي كل الخبرات الوطنية التي سجلت في هذا الكتاب، كانت التخفيضات الضخمة في العمالة ملمحا محوريا للتكيف. ساهمت سياسة تخفيض العمالة على نحو قاطع في عدم الأمان الوظيفي بين العمال وأمدت الإدارة بنفوذ جديد حتى في القطاعات التي لم تصبها هذه التخفيضات بصورة مباشرة. وكانت عاقبة ذلك هي التضييق على نظام العمل في مكان العمل، بما يتضمنه من تسريع معدل العمل وساعات عمل أطول ومزيد من الأشكال التسلطية لتنظيم مكان العمل. ازدادت هشاشة وضع العمال إزاء المزيد من التنقيحات لأنظمة العمل في مكان العمل، كما انعكست على سبيل المثال في تشغيل عدد أكبر من العمالة العرضية أو بعقود عمل مؤقتة. وكما أشرنا، تقدمت عملية تأسيس مناطق معالجة الصادرات حتى ولو بإعفاء الشركات من تطبيق قوانين العمل الوطنية، بما تتضمنه من حقوق تأسيس النقابات.

كانت تطورات نظام العمل جزءاً لا يتجزأ من عملية الهبوط الاقتصادي التي تسببت في *أزمة في إعادة إنتاج العمل المأجور*. وسبقت هذه الأزمة إدخال سياسات التكيف، ولكن ملامحها النهائية صارت أكثر وضوحا من خلال طبيعة الإصلاحات. انهارت الدخول الحقيقية للعمال في ظل الانخفاضات في قيمة العملة والتضخم الذي أخذ مسارات لولبية. وسقطت المكاسب المادية التي تحققت للعمال

في فترة أسبق، على سبيل المثال في ظل الناصرية في مصر. وقوض التضخم عملية المساومة الجماعية كوسيلة لحماية دخل العمال. وفضلا عن ذلك، فقد ضرب "الأجر الاجتماعي" بشدة، وهو الميزة التي كانت تقدم من خلال إنفاق القطاع العام على الخدمات الاجتماعية، وخاصة الصحة والتعليم. وكان ذلك من خلال الاقتطاع من الإنفاق الحكومي وتقليص الإدارة العامة. وتزايد الفقر بحدة مع زيادة نسبة المصنفين كفقراء، ارتفعت النسبة إلى ٦٢% من السكان في حالة زيمبابوي على سبيل المثال. وفي كل الحالات التي تمت مناقشتها في هذا الكتاب، يبرز النضال حول توجيه نظام العمل في اللحظة التي تعاني فيها الطبقة العاملة من أزمة في إعادة الإنتاج. وفي معظم الحالات، لم يكن العمال قادرين على الاستمرار اعتمادا على دخولهم، وصارت الدخول المكملة من مصادر أخرى شرطا لازما للبقاء على قيد الحياة. والأمثلة على ذلك في أنشطة القطاع غير الرسمي وإنتاج الغذاء والمساعدات. ومن هنا، فلقد تآكلت الأسس المادية للطبقة العاملة ومن ثم قدرتها على المساومة.

وعلى كل حال، لم يقبل العمال في سلبية تدهور ظروفهم المادية. وعرفت كل البلدان التي غطاها هذا الكتاب *الإضرابات والمظاهرات والأشكال الأخرى من الاحتجاج ضد الإجراءات المرتبطة بالتكيف*، سواء على المستوى المحلي في إطار مكان العمل والمجتمعات المحلية، أم بتضمين التعبئة على المستوى الوطني، وأيضا سواءً أكانت هذه الاحتجاجات ناجحة أم فاشلة. في السنغال، على سبيل المثال، كانت هناك إضرابات وطنية ناجحة ضد "خطة التقشف" في ١٩٩٣. وكان هناك امتناع عن العمل في جنوب أفريقيا في ١٩٩٣ و ١٩٩٤ ضد إدخال ضريبة القيمة المضافة (VAT). وكانت الضرائب المقترحة من الدولة الخلفية المتزامنة مع الإضرابات الوطنية في زيمبابوي عام ١٩٩٧ وأوائل عام ١٩٩٨. وكانت هذه الإضرابات تهدف أيضا إلى الآثار المرتبطة بالتكيف مثل خضوع أسعار الغذاء للتضخم وتخفيضات الإنفاق. وكانت إضرابات القطاع العام في قطاعي السكك الحديدية والاتصالات الإلكترونية في زيمبابوي موجهة ضد التغيرات في نظام العمل الذي هدد فرص عمل العمال وتأمين دخولهم، كما أوجز عن ذلك تينجيندي في الفصل الخاص به. وفي زامبيا، شهدت قطاعات صناعية متعددة معارك عمالية بالمصانع، حيث سعى العمال إلى النجاة من إجراءات التكيف. ولم يكن العمال في نيجيريا بأقل استعدادا للنضال.

وترتبط الفكرة المحورية لكل المقالات *بالتغيرات في العلاقات بين النقابات والدولة*، والتي سادها في الفترة السابقة على التكيف تنويعة من الترتيبات الدمجية، رغم أن هاشم- كما أشير سابقا- يحذر في ورقته من أن مثل هذا النعت ربما يكون مضللا، خاصة من حيث إنه ينزع إلى تضخيم عنصر سيطرة الدولة. وفي الواقع، تتفاوت درجة الاستقلال وإدماج الدولة للنقابات من حالة إلى حالة، كما يختلف مستوى السلطوية والتدخلية من الدولة. وفي غانا، نجحت النقابات في الحصول على استقلالها عن الأحزاب السياسية والدولة. ومهد فشل الترتيبات الدمجية في زيمبابوي في أوائل التسعينيات الطريق أمام نمو حركة عمالية مستقلة وأكثر حزما. وعجلت حالة العسر الناتجة عن تطبيق برامج التكيف من الشقاق بين الدولة والنقابات فيما عدا محاولات حدثت في منتصف التسعينيات للعمل معا على ترقيع عقد اجتماعي. كما وقعت أيضا عملية اغتراب في العلاقات بين النقابات والدولة في زامبيا والسنغال. ومالت النقابات إلى الحزم بشكل متنامي، في سعيها إلى الاستجابة لمصالح أعضائها. وخلق هذا الشروط المؤدية إلى الصراع. ففي السنغال، تلقت العلاقات بين النقابات والأحزاب السياسية دفعة حادت بها عن مسارها، فبينما انهارت النقابات المكفولة من الدولة، تفاوضت نقابات جديدة حول العلاقات المختلفة مع الأحزاب السياسية والدولة. وفي زامبيا صارت النقابات ونظام شيلوبا Chiluba في خصومة متزايدة كلما أصبحت شروط التكيف شاقة (وبوجه خاص آثار الخصخصة). وعندئذ تجمدت العلاقات الودية السابقة بين المجلس الزيمبابوي للنقابات العمالية (ZCTU) وحكومة الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي (MMD). وكانت محاولات الدولة لتفتيت الاتحاد المركزي العمالي مثيرة لكثير من الاستياء. وفي مصر، بقيت عناصر مهمة من النظام الدمجي للدولة. واستمرت الدولة في توفير السند القانوني للبنية النقابية شديدة التراتبية، التي يتعاظم فيها اتكال القادة على الدولة، بينما تكون النقابة معزولة عن العمال في الوقت ذاته. وكانت هناك شواهد على استياء الأعضاء المتنامي من هذا الدور الممالئ. على الجانب الآخر من الطيف، سعت النقابات في جنوب أفريقيا إلى علاقة ذات امتيازات أكبر مع الدولة، وهي علاقة تنطوي على اعتراف بسلطة النقابات ومهامها التمثيلية سواء على مستوى الورش القاعدية أم في المجتمع الأوسع. ولقد أحدث تطبيق الإصلاحات الاقتصادية الليبرالية في ١٩٩٦ صدعا بين الحركة العمالية والدولة. ولم تتأكد بعد نتائج هذا الصدع المتنامي، ولكن آثاره

أدت إلى إضعاف الجهود الرامية إلى التفاوض حول العقد الاجتماعي سواء على مستوى العلاقات بين النقابة والأحزاب أم داخل المؤسسات ثلاثية الأطراف.

وكان جزءاً كبيراً من النزاع الجديد بين الدولة والنقابات يدور *كنضال حول قوانين العمل* وموقعها المحوري في عملية الإصلاح. وقد استحدثت التعديلات والمراجعات لقوانين العمل هذا النضال. وفي معظم الحالات، وجدنا كتلة راسخة من قوانين العمل التي تنزع بشكل تفصيلي إلى ضبط معايير المساومة الجماعية وحقوق النقابات والعمال وموقع الاتحادات العمالية المركزية على المستوى الوطني وعلاقتها سواء مع الحكومة أم الحزب الحاكم. وقد أقر كثير من هذه القوانين الخاصة بالعمل في وقت مبكر من فترة ما بعد الاستقلال، وانطوت على التزام واضح بحماية مصالح العمال. ومن وجهة نظر المصلحين الليبراليين، فإن مثل هذه القوانين ينظر إليها كجزء من النظام الاجتماعي الوطني التنموي البائد بملامحه المفرطة في الدولتية والرفاهوية التي خنقت التنمية الحرة لقوة السوق المولدة للثروة.

وهكذا، كان إصلاح قانون العمل مجالاً بارزاً للخصومة السياسية، و لإدخال تغييرات اللبرلة الاقتصادية. واستهدفت هذه التغيرات – بشكل متطابق في كل الحالات– مرونة سوق العمل في تحديد الأجر والأمان الوظيفي. وسعوا بشكل دائم أيضا إلى تقليص سلطة النقابات. وفي مصر على سبيل المثال، قلص "قانون العمل الموحد" حق الإضراب وسهل إجراءات تسريح العمال. وبغرض إضعاف النقابات على مستوى القطاع الصناعي والاتحادات المركزية العمالية الوطنية، أدخلت الدولة في زامبيا تعديلات على "قانون العمل والعلاقات الصناعية" في ١٩٩٣ والتي ألغيت في ظلها العضوية ونظام التسديد الإجباري للنقابة. وعلى نحو مشابه، أدخل "قانون علاقات العمل" في زيمبابوي مبادئ تعددية النقابات حيث كان الوضع السابق قائما على نقابة واحدة للصناعة الواحدة. وفوق هذا، حذفت الفقرات المتعلقة بالأمان الوظيفي من القانون. وفي السنغال، خولت المادة ٤٧ من "قانون العمل" سلطات أكبر لأصحاب العمل في "التشغيل والفصل". وبوجه عام، نزعت مثل هذه المراجعات والتعديلات إلى إلغاء أو إبطال الفقرات الحامية المرتبطة بالخدمات العمالية التي تمتعت فيما سبق بالدعم القانوني. حتى و إن كانت الحماية التي كفلتها مثل تلك الفقرات رمزية أكثر منها حقيقية، وخاصة بعد فترة طويلة من

الهبوط الاقتصادي المتواصل، إلا أن إلغائها عكس انتقالاً واضحاً في المواقف السياسية.

ولم تصب ضربات التكيف العنيفة العمال فقط، بل دخلت مجموعات أخرى في نطاقها أيضا. وتضمنت هذه المجموعات أقسام من مجتمعات الأعمال، وخاصة في الصناعة، حيث تضرروا من اللبرلة التجارية وتخفيض العملة والتخفيضات في إنفاق الدولة على البنية التحتية. وتتعلق فكرة مشتركة أخرى بين المقالات بمحاولات كل من النقابات ومنظمات أصحاب الأعمال - بمساهمة من الدولة أو بدونها- في السعي إلى "مراعاة كل طرف للآخر" على نحو يسمح بإعادة هيكلة المشروعات والحيلولة دون مزيد من التدهور في الإنتاج والتوظيف. ولم يكن الاتفاق بين الطرفين على شروط إعادة الهيكلة تلك بالأمر اليسير نظرا للخصومة المترتبة على تسريح العمال وانهيار الدخل الحقيقي. وفي صناعة النسيج النيجيرية على سبيل المثال، استلزمت إعادة الهيكلة تطوير التكنولوجيا ورفع إنتاجية العمل والعودة إلى التكامل وإعادة تنظيم الإدارة والتمويل. وفي السنغال، تفاوضت النقابات ومنظمات أصحاب العمل على "ميثاق اجتماعي". ورغم كونه لم يعمر طويلا، فإنه مهد الطريق لمشاركة العمال في إدارة المشروعات بصورة متزايدة. أصبح مجلس العمال الوطني في زامبيا NECs منتدى هاما يعمل كقناة اتصال من أجل تفاوض النقابات وأصحاب العمل حول شروط الإنتاج والمساومة الجماعية أيضا. وفي جنوب أفريقيا، رغم أن مشكلات الاقتصاد كانت أقل وطأة، فإن اللبرلة الاقتصادية كانت هناك أيضا، وكان ينظر إليها على أنها شرط مسبق لإحياء الاقتصاد. وتم اجتذاب النقابات إلى المشاورات حول إعادة الهيكلة على كل المستويات. وفي غانا، شجع كل من النقابات وأصحاب الأعمال مؤسسات ثلاثية الأطراف مشابهة، ولكنها أصبحت غير فاعلة بشكل متزايد حيث نزعت الدولة إلى تجاهل قراراتها. وفي زامبيا، بدت محاولة مأسسة التوجه إلى العلاقة ثلاثية الأطراف فاشلة أيضا.

أشارت كل الخبرات التي تعددت في هذا الكتاب إلى انتكاسات كبرى للعمال ومنظماتهم نتيجة للأزمة الاقتصادية وسياسات التكيف. و على رغم ذلك فإن عديدا منها أشار إلى إنجازات واضحة في مواجهة مثل تلك المحن. ويمكن أن نرصد تقدما في تعزيز استقلالية النقابات وتنامي ضغوطها من أجل أنظمة عمل تقوم على النقابات في مواجهة الحلول السلطوية التي يفضلها رأس المال والدولة

في الغالب. وتتضمن المتطلبات اللازمة لمثل تلك الأنظمة التي تعتمد على العمال- بين أبعاد أخرى- تطوير الانتخاب المباشر للقادة على مستوى المصنع من قبل الصفوف القاعدية للعمال و مساءلة القيادة بشكل مباشر أمامهم. وعلى غرار خبرة جنوب أفريقيا، كما أوضحها أدلر وويبستر، سوف يكون الحضور القوي لمستوى الورش القاعدية الذي يلعب فيه نقابيو الورش دورا محوريا أمرا لازما. ومن الصائب والمهم أيضا أن النقابات سوف تحتاج إلى تأسيس أنظمة عمل تعاقدية مع رأس المال على المستويات المختلفة التي حددناها في موقع سابق من هذا الفصل. وتطرح الشواهد من صناعة النسيج في نيجيريا أن تطور مثل هذا النظام للعمل التعاقدي القائم على النقابات، إنما هو عملية تعميق للتوجه القائم على تأكيد سيادة القوانين التي تبدأ من تجذير التعاقد الاجتماعي الذي يشمل الدولة وأصحاب العمل والنقابات كما أوضح بيكمان في الفصل الخاص به. يسير تطوير الكفاءة ونظام العمل جنبا إلى جنب مع تعميم المساومة الجماعية. وفي نظام عمل مثل هذا، ساعدت النقابة الإدارة في تنظيم العمل، ولكنها حصلت في ذات الوقت على توسيع حقوق العمال في مكان العمل. وكانت من العوامل المساعدة قدرة النقابات على التدخل في "الأجهزة السياسية للإنتاج" في مستوى مكان العمل، وبالمثل أيضا إشرافها وتحديها لممارسات الإدارة الرامية إلى السيطرة على العمال.

نتائج سياسة الإصلاح الاقتصادي والسياسي

يركز هذا الكتاب على أنظمة العمل وكيفية تأثرها باللبرلة الاقتصادية والسياسية. وقد علقنا مبدئيا على الانعكاس على العلاقات بين رأس المال و العمال في مكان العمل وعلى مستوى القطاع الصناعي، وبتحديد أكثر على العلاقات بين الدولة والنقابات. ولاحظنا أيضا، كيف انخرطت الحركات العمالية مع المجموعات الأخرى في المجتمع، مظهرة قدرتها على المساهمة في النضالات الأوسع، سواء في تأييد اللبرلة السياسية أم في معارضة سياسات التكيف. وتشير هذه الخبرات إلى أسئلة أكبر حول الشروط التي لابد وأن تسبق الإصلاحات السياسية والاقتصادية، وهي ما نعرج عليه فيما بقى من هذه المقدمة.

لقد نسب البنك الدولي إخفاق برنامج التكيف إلى غياب "التزام الحكومة القوي والدعم العام واسع النطاق"

"عندما يدشن برنامج ما للتكيف، لابد وأن يتوفر توافق جماعي صلب حول الحاجة إلى الإصلاح، وأن تتنامى سلطة جماعات المصالح التي سوف تستفيد من الإصلاحات التي تتم في سياق التكيف. وفي الحالة التي يكون فيها التزام الحكومة ضعيفا، أو المقاومة قوية أو تكاليف المدى القصير عالية، فإن الاحتمال الأقوى هو أن تتعطل البرامج أو تحدث انتكاسات في سياسة الإصلاح".

ولقد غاب مثل هذا الدعم الشعبي الواسع النطاق في حالات البلدان التي تم تقديمها في هذا الكتاب بشكل واضح. واتسمت تجارب بعض البلدان التي برز فيها نمط "الاستعمار الجديد" بسيادة نخبة ذات توجه نحو التجارة أو التمويل الأجنبي (Ghai and deAlcantam, 1991). وفي بلدان أخرى، أصيبت المواثيق السياسية الهشة فعليا بمزيد من الضعف، مما هدد بتفسخ المجتمعات الوطنية في صورة نزاعات إقليمية أو إثنية، التي أشخنت بتدهور مستويات المعيشة والتوترات الناجمة عن سياسات التكيف. وعموما، نزعت مثل هذه السياسات إلى إبراز التوترات في علاقات المجتمع والدولة بدون خلق الشروط الضرورية من أجل عقد أو ميثاق اجتماعي بين المجموعات الاجتماعية الكبرى القادرة على مساندة الإصلاحات سياسيا. وفوق ذلك، فقد أضعفت تلك السياسات إمكانيات الدولة فيما يخص قدرتها على توفير القيادة في المجتمع، وذلك من خلال استتباعاتها بعيدة المدى. وتقلصت أيضا قدرة الدولة على حكم المجموعات للإبقاء على العلاقات الزبونية القائمة وللاستجابة إلى المطالب القطاعية.

وكانت محاولات الوصول إلى إجراءات "تسكين" فيما يتعلق "بالمجموعات المتضررة" محدودة للغاية من منظور تهدئة السكان المظلومين، كما أنها لم تنه النزاع بين الاستراتيجية النيوليبرالية والمفاهيم الشعبية حول المبررات التي تقوم الدولة من أجلها (Beckman 1992). وأدى منطق التكيف إلى مزيد من الإضعاف ما يحفز الدولة للاستجابة إلى المطالب الشعبية، تلك المطالب التي تأسست داخل عملية تشكيل دولة ما بعد الاستعمار. وسرع هذا من تآكل التحالفات والائتلافات السياسية التي كانت قد تأسست في سياق هذه العملية. ومبدئيا لم يتعلق هذا بمسألة قيام تحالفات مستندة على الحضر، وهي تلك التحالفات التي فشلت في أخذ مصالح الريف أو المسألة الزراعية في الاعتبار. فبينما حول التكيف ميزان المنافع والتكاليف في بعض الحالات لصالح الريف، فإن كل التوقعات الشعبية من الدولة – في الحضر والريف- قد أحبطت. ورغم أن القوة الشرائية لبعض

المجموعات الحضرية قد انهارت بسرعة أكبر من بعض المجموعات في الريف، فإن الجميع كان مستاء من تقلص قدرة الدولة على توفير ما توقعوه منها.

وتفاقمت المشكلة من خلال تفتيت ما طورته دولة ما بعد الاستعمار من أساليب "دمجية" لتأمين الهيمنة والإذعان بالنسبة لمنظمات مجموعات المصالح في المجتمع- أيا كان مدى هذا الدمج. وبالنسبة إلى هذه النقطة، خلقت النقابات العمالية والمهنية صعوبات أمام برنامج التكيف الهيكلي (Beckman, 1992; Bangura and Beckman, 1991). فقد كان لأفراد تلك المجموعات "مصالح مكتسبة" في اقتصاد القطاع العام، سواء كمنتجين أم مستهلكين، بينما كانوا يمتلكون في الوقت ذاته أساسا منظماً يمكن مواجهة برنامج التكيف الهيكلي من خلاله. وقد أظهرت الحكومات الأفريقية في الماضي درجات متفاوتة من النجاح في جهودها لإخضاع منظمات المصالح هذه والتحكم فيها من خلال التشريع المقيد ومن خلال الاحتواء برشوة قادتها أو الضغط عليهم. وصارت الإجراءات الدولتية الدمجية خاضعة للشد والجذب العنيفين في ظل برنامج التكيف الهيكلي. وتراجعت قدرة القادة الذين تم احتواؤهم على التوسط في العلاقة بين الدولة و جمهورهم من أعضاء المنظمات تحت تأثير الأزمة والتكيف. وواجهوا معضلة الاختيار بين إبعاد أنفسهم عن برنامج التكيف الهيكلي أو المخاطرة بفقدان ما تبقى لهم من مصداقية في عيون أعضاء منظماتهم. وكانوا بشكل متزايد غير قادرين على كبح قوى التوتر الصاعدة من أسفل.

وكان الموقف التقليدي للمجموعات المهنية مثل المحامين والأطباء وأساتذة الجامعة هو الحرص على تجنب الاقتراب من سلطة الدولة. كما أنهم واجهوا مجموعة من الضغوط الخارجية والداخلية التي دفعتهم إلى مقاومة برنامج التكيف الهيكلي. وأدى اقتران الأزمات التي تواجهها المجموعات في ميادين عملها -على سبيل المثال تردي المستشفيات والمدارس- مع الإفقار وتدهور الأوضاع الطبقية لأفرادها إلى التعجيل بالمواجهة مع الدولة (مثل المحامين المهمشين بنيجيريا). وفي أكثر الأحوال، نظر المدافعين عن التكيف إلى معارضة جماعات المصالح خصوصا على أنها غير مقبولة، حيث كانوا يعتبرون أنهم قادمون من أقليات صغيرة متميزة تسعى إلى مصالحها الذاتية الضيقة على حساب الجماهير أو الشعب أو الفقراء أو غير المتميزين أو غير المنظمين أو "الأغلبية الصامتة". ومن ثم شعرت الحكومات دائما بعدالة تطبيق سياسات قمعية ضد مثل هذه المنظمات.

وربما تكون الحركة العمالية في الواقع "تسعى من أجل ذاتها" في معارضتها لسياسات التكيف الخاصة بالدولة وأنصارها الدوليين، ولكنها تنزع فعليا في دفاعها عن مصالحها إلى أن ترى نفسها كوصي على المؤسسات العامة والطموحات الوطنية التنموية والخدمية لدولة ما بعد الاستعمار. وقد صارت دائما في هذا المقام ناطقة ليس فقط باسم مصالحها المشتركة ولكن باسم انشغالات شعبية واسعة حول الدولة ومستقبل مشروعات الخدمات الاجتماعية والتنمية الشعبية. وتقلل الحكومات وبطاناتها من شأن قدرة مجموعات المصالح على توفير القيادة والدعم لحركات شعبية أوسع ضد الدولة. وبسبب امتلاك جماعات المصالح هذه القدرة، كان بإمكانها أن تتخذ موقع واضعي العراقيل أمام التكيف، وليس فقط لأنها تدافع عن مصالح أقلية حصينة ومتميزة.

هل يمكن أن يتم عقد اجتماعي بين الدولة ومنظمات العمال في مواجهة التكيف؟ لقد تقوضت من تلقاء نفسها محاولات الحكومات لامتطاء المقاومة العمالية أو تجنبها أو تجاهلها. ويمثل إخفاق الدولة في إدراك حدود سلطتها السبب الأساسي في المأزق الذي تتسم به أزمة الإدارة في أفريقيا. وينزع التدخل الأجنبي إلى المزيد من تعقيد المأزق من خلال مساندة الأنظمة وسترها عن الضغوط السياسية المحلية. ورغم أن ذلك ينجح مؤقتا في تحويل ميزان القوى لصالح التحالفات الحاكمة، إلا أن مثل هذا التدخل يدمر في الوقت ذاته عمليات التهدئة التي ربما تكون مطلوبة من أجل حلول أكثر استدامة. تؤكد حالات البلدان المدروسة في هذا الكتاب على الحاجة إلى أخذ الحركة العمالية بجدية فيما يتعلق بالجهود الرامية إلى خلق الشروط المؤسسية الضروررية على مستوى المجتمع المدني من أجل الإصلاح الاقتصادي والسياسي.

REFERENCES

AKWETEY, E. 0. (1994) Trade Unions and Democratisation: A Comparative Study of Zambia and Ghana (Stockholm, Department of Political Science).

ANDRAE, G. and B. BECKMAN (1992) "Labour Regimes and Adjustment in the Nigerian Textile Industry", Paper presented at a Workshop on T]~ie State, Structural Adjustment and Changing Social and Political Relations in Africa organized by the Nordic Africa Institute, Uppsala, May 1992.

— (1998) Union Power in the Nigerian Textile Industry: Labour Regime and Adjustment (Uppsala, Nordiska Afrikainstitutet; New Jersey, Somerset; Transaction Publishers, Kano).

BANGURA, Y. and B. BECKMAN (1991) "African Workers and Structural Adjustment: A Nigerian Case Study", in Dharam Ghai (ed), TJie IMF and the South: Tlie Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Books). Also in A. 0. Olukoshi (ed) (1993) Vie Politics of Structural Adjustment in Nigeria (London, James Currey).

BECKMAN, B. (1992) "Empowerment or Repression? The World Bank and the Politics of Adjustment", in P. Gibbon, Y. Bangura and A. Ofstad (eds), Authoritarianism, Democracy and Adjustment: The Politics of Economic Reform in Africa (Uppsala, Scandinavian Institute of African Studies). Also in Africa Development (1991), XVI, 1.

___ (1993) "The Liberation of Civil Society: Neo-Liberal Ideology and Political Theory", Review of African Political Economy, 58.

BECKMAN, B. and A. JEGA (1995) "Scholars and Democratic Politics in Nigeria", in Review of African Political Economy, 64.

BURAWOY, M. (1985) The Politics of Production: Factory Regimes and Capitalism and Socialism (London, Verso).

CAWSON, A. (1986) Corporatism and Political Theory (Oxford, Basil Blackwell).

GHAI, D. and C. HEWITT DE ALCANTARA (1991) "The Crisis of the 1980s in Africa, Latin America and the Caribbean: An Overview", in D. Ghai (ed.) The IMF and the South: Tlie Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Books).
HASHIM, Y. (1994) The State and Trade Unions in Africa. A Study of Macro-. Corporatism" (PhD Dissertation, The Hague, Institute of Social Studies).
OLUKOSHI/ A. 0. (ed) (1994) Structural Adjustment in West Africa (Lagos, Pumark/NIIA).
RUESCHEMEYER, D., E. H. STEPHENS and J. D. STEPHENS (1992) Capitalist Development and Democracy (Cambridge, Polity Press of Chicago/ Chicago University Press).
SACHIKONYE, L. M. (1992) "The New Labour Regime under SAP in Zimbabwe", in Southern Africa Political and Economic Monthly, 5 (vii).
— (1993) "Structural Adjustment, State and Organised Labour in Zimbabwe", in P. Gibbon (ed). Social Change and Economic Reform in Africa (Uppsala, Scandinavian Institute of African Studies).
__ (1995) Democracy, Civil Society and the State: Social Movements in Southern Africa (Harare, SAFES Books).
TENGENDE, N. (1994) "Workers, Students and the Struggles for Democracy: State-Civil Society Relations in Zimbabwe" (PhD Dissertation, Roskilde University, International Development Studies).
VALENZUELA, S. J. (1989) "Labour Movements in Transitions to Democracy: A Framework for Analysis", in Comparative Politics, 21 (iv).
WHITE, G. (1994) "Civil Society, Democratization and Development (I): Clearing the Analytical Ground", in Democratization, 1 (iii).
WORLD BANK (1994) Adjustment in Africa: Reforms and the Road Ahead (Washington, World Bank).

الفصل الثاني

التحول الديمقراطي وأنظمة العمل في فترة ما بعد الاستعمار في زامبيا وغانا

أ.اكويتيي ***E. Akwetey***

مقدمة: مؤتمر زامبيا للنقابات العمالية ومؤتمر النقابات العمالية في غانا بعد التحول إلى الديمقراطية

دشن مؤتمر زامبيا للنقابات العمالية – زكتو (ZCTU) في ديسمبر ١٩٨٩ حملة شعبية من أجل إصلاح نظام الدولة القائم على الحزب الواحد في زامبيا، ولتأسيس ديمقراطية تستند على التعدد السياسي. وسعيا وراء هذا الهدف، اشترك زكتو مع مجموعات اجتماعية أخرى لتأسيس الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي (MMD) التي انتخبت كأول حكومة في الجمهورية الثالثة في زامبيا في أكتوبر ١٩٩١. وأدى دور زكتو في تأسيس الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي، وأيضا تعبئته لأعضائه لتأييد الحملة إلى أن يصير قوة أساسية للتحول إلى الديمقراطية. ورغم هذا، فقد كان غرضه الأساسي من هذا الانخراط هو إصلاح نظام العمل الذي كان قائما في مرحلة ما بعد الاستعمار. وفي سياق هذا الهدف وخاصة من المنظور التنظيمي للنقابات العمالية، فإن المقرطة كانت أيضا وسيلة لإصلاح أنظمة العمل الاستبدادية.

ويكمن جذر تأييد العمال الزامبيين للحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي في الشكوى من ظروف المعيشة التي تتضمن عدم استقرار فرص العمل والأجور، ويتمثل هذا التأييد أيضا في إدراك منظمات العمال أن حكم الحزب الواحد السلطوي هو السبب في ضائقتهم الاقتصادية. ومنذ أواخر السبعينيات، عندما قامت حكومة كاوندا بتوسيع وتكثيف تطبيق إجراءات التثبيت الاقتصادية بشكل

نظامي، كان العمال الزامبيين قد استنفدوا آخر ما لديهم من قدرة على احتمال إجراءات التقشف. وعانى عمال القطاع العام من انخفاض أجورهم نتيجة للتضخم المتزايد، كما تضرروا من التخفيضات الشديدة في عدد العمال والإنفاق العام (مثل دعم المواد الغذائية). واتجهت الأوضاع المعيشية للغالبية العظمى من عمال القطاع المنظم إلى مزيد من التدهور، ودب النزاع و التوتر في أماكن العمل. ونظرا لانهيار نظام العمل القائم بدا تأمين علاقات عمل هادئة ومستقرة أمرا مستحيلا. وأدى الهبوط المتواصل في مستويات المعيشة إلى تبني مجموعة متنوعة من استراتيجيات البقاء، وهي وإن مكنت العمال وعائلاتهم من التغلب على قسوة الضائقات الاقتصادية الدائمة ولكنها جعلتهم غير مؤثرين على القرارات التي تنعكس عليهم بالسلب.

وكنا قد طرحنا في موقع آخر، أن خيبة أمل المنظمات المركزية للنقابات العمالية – مثل زكتو ومؤتمر النقابات العمالية في غانا– توك (TUC)– في التأثير على صناعة القرار المرتبط بالتكيف الهيكلي، قد أدت إلى خلق تعبئة عامة بين العمال مؤيدة للتحول إلى ديمقراطية سياسية صورية (Formal political Democracy) (Akwetey, 1994). وكانت هناك تصورات بأن الإصلاح الديمقراطي السياسي يخلق الشروط السياسية التي قد تيسر حل المشكلات الاقتصادية الدائمة التي تقضي على إمكانيات الحصول على ما يقيم الأود. وحتى ١٩٩٧، وبعد خمس سنوات من التولي الرسمي للجمهورية الثالثة للحكم في زامبيا كديمقراطية قائمة على التعدد الحزبي، لم تؤد معظم بشائر التحول إلى تحسينات منظورة وثابتة في مستويات المعيشة ولا في تأمين موقع لزكتو في المستوى العلوي لصناعة القرار. وعلى العكس، فقد تسارع التدهور سواء في مستويات المعيشة أم في القدرة التنظيمية والتأثير. ومن هنا، كان لنتائج انخراط زكتو في الحركة الديمقراطية لتعدد الحزبي مضامين هامة فيما يتعلق بنظرية التحول وتطبيقها.

وتطرح هذه النتائج تساؤلا حول دور النقابات في صياغة مقرطة تتجاوز عمليات التحول الصوري. ويمكن الإشارة إلى أن التعبئة السياسية والإصلاح الدستوري لا يترجم بالضرورة إلى مقدرة على إصلاح أنظمة العمل. تطرح الخبرة الغانية أن استراتيجيات التعبئة القائمة على تأسيس تحالف سياسي ربما لا تكون كافية لإحداث إصلاح كبير في أنظمة العمل السلطوية. ويمتلك توك أيضا

في غانا – مثله مثل زكتو– تاريخا في النضال والمعارضة ضد نظام العمل في فترة ما بعد الاستعمار (Akwetey, 1994). ولقد أسس هذا النضال بدرجة كبيرة الدور الذي لعبه توك في تحول غانا إلى الديمقراطية القائمة على التعدد الحزبي في ١٩٩٢، بعد عشر سنوات من الحكم العسكري الذي استولى على الحكم في يناير ١٩٨٢. ومنذ ١٩٩٣ حيث تولت الحكم الجمهورية الرابعة، كان توك قادرا على الحفاظ على تماسك منظمته وعمق استقلاليته عن الفاعلين السياسيين بما فيهم حكومة المؤتمر الوطني الديمقراطي (NDC) المتولية للحكم. وبرغم قوته الكبيرة فإن توك– مثله مثل زكتو– لم ينجح في تأمين وضع متمأسس في المستويات العليا لصناعة القرار.

إذا، ما هو التغير الفعلي الذي حدث بعد التحول إلى الديمقراطية في بدايات التسعينيات في الأنظمة الاستبدادية الخاصة بمرحلة ما بعد الاستعمار؟ يبحث هذا الفصل عن إجابة لهذا السؤال من خلال دراسة مقارنة بين زامبيا وغانا. وقد بحثنا في طبيعة أنظمة العمل الخاصة بمرحلة ما بعد الاستعمار، وتأثير السياقات الاقتصادية والسياسية المتغيرة المحيطة بها. أدت مقارنة الحالتين إلى استنتاج أنه ربما يكون للقوة التنظيمية الموحدة للعمال أهمية في التعبئة الداخلية للتأييد الشعبي اللازم لانطلاق التحول إلى الديمقراطية السياسية الصورية. ولكن هذا المصدر للقوة منفردا غير كافٍ لإصلاح أنظمة العمل الاستبدادية، وخاصة فيما بعد التحول.

مفهوم نظام العمل

يمكن تعريف النظام regime على إنه إطار العمل أو الترتيب (arrangement) الذي يُبتدع بشكل متعمد لتيسير الإدارة الرشيدة – إن لم يكن الحل الفعال– للصراعات التي تنبعث عن تفاعل اثنان أو أكثر من الفاعلين فيما يتعلق بمجال محدد من المصالح مثل الإنتاج. والفكرة الأساسية في تفسير النظام أن الفاعلين الفرديين ربما ينزعون إلى صناعة القرارات باستقلالية دون اعتبار لمصالح الفاعلين الآخرين، خارج إطار العمل الذي يمكن كبح أو تحديد أفعال الفاعلين داخله في حالة من التفاعل. وفي مثل ذلك الوضع، يكون من الأرجح أن تحل الصراعات بأية وسائل ممكنة بما يتضمنه ذلك من استخدام القوة أو العنف. وحيث يؤدي تنامي حالة العفوية إلى اللجوء إلى القوة المفرطة وبصورة لا يمكن

التكهن بها، فإنه يتم خلق الأنظمة لتوفير "النظـــام الـــسياسي" (political order) الذي يمكن بداخله أن يكون هناك مدى محدد لصناعة القرار المستقل، وأن يتم ذلك بصورة سلمية وبشكل يسمح باستدامة الاستقرار. تختلف الأنظمـــة فـــي الـــشكل والوظيفة، وتشكل من خلال خصوصيات السياقات التاريخية التي تنشأ فيها. كمـــا تصاغ أنظمة العمل من خلال الشروط البنيوية المحلية والدولية. وتعمـــل الدولـــة على تقييد قدرة العمال النقابيين على التأثير بفاعلية في إصلاح نظام العمل.

وكما يطرح بوراوي (Burawoy 1985)، فإنْ أنظمة العمل هي بنى أو آليات سياسية من أجل ضبط علاقات الإنتاج وكفالة إعادة إنتاجها (Burawoy, 1979, 15-16). و يوضح، إن عمليات الإنتاج تتكون من لحظتين مـــرتبطتين داخليـــا، وهما تنظيم العمل وإطار العمل أو الآليات السياسية والإيديولوجية المتماشية معـــه – أو المفارق له– المستخدمة في تنظيم علاقات الإنتاج (Burawoy, 1985, 7). ويعرف تنظيم العمل ببساطة بأنه مجموعة من الأنشطة العملية التي يحول الرجال والنساء من خلالها المواد الخام إلى أشياء نافعة. ويطرح بـــوراوي أن الأنـــشطة ليست اقتصادية تماما ولكنها أيضا سياسية بصورة واضحة. وكمـــا يطـــرح فـــإن تنظيم العمل "له انعكاسات سياســـية وإيديولوجيـــة"، علـــى قـــدر مـــا للـــسياسية والأيديولوجيا من انعكاس على تنظيم العمل. ومن ثم، فإنه يطرح أن فكرة نظـــام العمل أو "أنظمة الإنتاج" (production regimes)، أو على نحو أكثر دقة، نظام المصنع (factory regime)، ينبغي أن يفهم على أنه يتضمن أبعـــاداً اقتـــصادية وإيديولوجية وسياسية (Burawoy, 1985, 8).

وإذا نظرنا إلى أنظمة العمل على أنها تجسيد للارتباط المتبادل بـــين الأنظمـــة المحلية والدولية، فإن الانتباه ينصب في هذا الفصل على تفاعل العناصر الكليـــة و الجزئية التي تحدد سمات الأنظمة، وتعين الشروط التي تعـــوق الإصـــلاحات أو تيسرها. وحيث تقع أنظمة العمل بداخل النظام السياسي المحلي وتشكل قسما منه، فمن الضروري التأكيد على تلك الخصائص التي تفصلها تحليليـــا عـــن الأنظمـــة العالمية. الأنظمة المحلية هي أبنية قوى غير متكافئة بين الفـــاعلين الاجتمـــاعيين المسيطرين والخاضعين. وعلى عكس الأنظمة الدولية، لا تنشأ الأنظمـــة المحليـــة بسبب الحاجة إلى التغلب على الفوضى البنيوية، ولكن بـــالأحرى للتغلـــب علـــى التحديات السياسية التي تقيد استقلالية الفاعلين المسيطرين فـــي صـــناعة القـــرار بصورة مستقلة عن الخاضعين. وربما تسعى الحكومات إلى تطبيق قراراتها عبـــر

وسائل إجبار تفرضها بالقوة. ولكن ربما تكون المقاومة السياسية والفعلية لتنفيذ مثل هذه القرارات معيقة لذلك بصورة واضحة، ولذا قد يعتبرون أن الأكثر رشادا هو السعي أيضا إلى تأييد مباشر من الفاعلين الخاضعين. وهكذا، رغم اتسام أنظمة العمل بأنها أبنية قوى غير متكافئة فإنها أيضا توظف عمليا كإطار عمل "لصناعة القبول" من خلال حشد التأييد.

أيديولوجيا، ربما تتطلب العملية التعتيم على عدم المساواة التاريخي والبنيوي من لحظة إلى لحظة عبر استخدام مفاهيم مثل "الشراكة" التي تمارس عندئذ على مستوى صناعة القرار والتنفيذ. وعندما تحدث هذه الممارسات، ربما توظف أنظمة العمل ليس فقط كترتيبات سياسية ولكن أيضا كأبنية أيديولوجية تخول تطبيق الإكراه والقبول المرتبط بتلك الممارسات في التفاعلات الاجتماعية. وإذا كان الوضع كذلك، إذن، ما هي الشروط التي يكون إصلاح النظام في ظلها ضروريا؟ من الذي يطالب بالإصلاح وإلى أي مدى وفي أي اتجاه؟ ووفقا لستين (Stein: 1993; 41) فإنه حيث يدرك الفاعلون الاجتماعيون "مصالح عامة"، فإن الأنظمة سوف تؤسس لتمكنهم من التعاون، ولكن حيث يمكن تمييز "صراع في المصالح"، ستكون الأنظمة ليس فقط في حاجة لتيسر حلول الصراع ولكن أيضا لتنسيق الاتفاقات الجاري تطبيقها. إنه ضبط لعلاقات التعاون و/ أو التنسيق التي يحتاج إليها النظام. وربما يتطلب الأداء الفعال لهذه الوظائف مأسسة النظام. ويؤيد بوراوي هذه الرؤية في وصفه لوظائف و آثار أنظمة المصنع. ووفقا له :

"نسقت المساومة الجماعية مصالح العمال والإدارة على نحو محدد، ووضعت آلية التشكي الأساس لاعتبار العمال مواطنين صناعيين ذوي حقوق وواجبات، وأسفر سوق العمل الداخلي عن حق الملكية الفردية في مستوى الورش. وجعلت هذه المؤسسات ميزان القوى ماديا، وهو الأمر الذي وضع حدودا لنضالات العمال أولا وقبل أي شيء، ولكنه أيضا قيد الإدارة عن اندفاعاتها السلطوية. تتيح المؤسسات الضابطة مساحة من النشاط الذاتي المتحررة من التعديات الإدارية، ووفر ذلك للعمال فرصا لتأسيس علاقات عمل فعالة ولفت انتباههم إلى ملاحقة الأرباح الرأسمالية. ودار التعاون حول "رسم حدود" "اللعبة" التي كان إحراز الهدف فيها هو تحقيق حصة نسبية محددة، وتحديد الطرف الذي كانت قواعده تؤخذ في الاعتبار و يتم مراعاتها من قبل كل من العمال والإدارة. وكان لهذا التحديد تأثير على خلق قبول لقواعد اللعبة والتعتيم على الشروط

التي صاغتها. ويمارس العنف فقط عندما تنتهك القواعد، وحتى عندئذ يكون ذلك ضمن حدود تعتبر في حد ذاتها جزءا من لعبة أكبر" (Burawoy, 1985, 10-11).

وتوضح عبارة بوراوي أن تنظيم العمل إلى جانب الترتيبات التي وضعت لضبط العلاقات الاجتماعية للإنتاج يمكنهما خلق القبول، بينما يخفيان شروط الإجبار التي تؤطره.

في ظل أي الشروط ينظر إلى الإصلاح كضرورة، ومن الذي يقوم به؟ يمكن القول إن الحديث عن إصلاح النظام ينشأ عندما تؤدي الشروط السياسية والإيديولوجية السائدة إما إلى فشل التعاون أو التنسيق أو إلى منع بناء قبول بصورة فعالة إلى المدى الذي يلجأ فيه الفاعلون المسيطرون إلى صناعة القرارات بصورة مستقلة، وأيضا إلى الاعتماد بشكل متزايد على الإجبار أكثر مما يلجأون إلى الإقناع، في تطبيق قراراتهم. ووفقا لبوراوي فإن العلاقة بين الجبر والقبول هي المحك المحدد الذي تصنف على أساسه أنماط الأنظمة. وهو يصنف الأنظمة التي يغلب فيها الجبر على القبول على أنها استبدادية. وقسم الاستبداد بعد ذلك وفقا لخصائصه البنيوية أو خصائص الفاعل. وأطلق على الأنظمة التي أسستها الهيراركية الإدارية للدولة اسم "<u>الاستبدادية البيروقراطية</u>"، بينما يصنف التي نشأت عن رحى السوق الاقتصادية على أنها "<u>استبدادية السوق</u>" (Burawoy, 1985, 12-13). وتلعب الدولة في أي من هذه الأنظمة دورا مباشرا أو غير مباشر في تنظيم العمل وضبط العلاقات الاجتماعية المصاحبة.

وطرح ستين (Stein, 1993, 48-50) أيضا "أن العوامل التي تفسر تشكل الأنظمة هي ذاتها التي تفسر أيضا الإبقاء عليها وتغييرها وانحلالها. ويتم الإبقاء على الأنظمة طالما أن أنماط المصلحة التي نشأت عنها باقية. وعندما تتبدل تلك، ربما تتغير شخصية النظام، وحتى ربما ينحل كلية". ويعني هذا أنه إذا لم يكن الفاعلون راغبين في تغير كلي لنمط قائم من المصالح، فإن الأنظمة قد تصلح فقط بصورة جزئية، أكثر منها بصورة كلية. وربما تستمر مظاهر النظام، برغم التغيرات في القوى الاقتصادية والسياسية، ويرجع ذلك إلى أن الأيديولوجيا أو التقاليد تبقي على شرعية ما يبدو أنه علاقات سلطة بالية. وهذا يعني أن التغيرات في الشروط الاقتصادية والسياسية ربما لا تؤدي بالضرورة إلى إصلاح الأنظمة بصورة فعالة في الطبقات المختلفة للدولة والمجتمع وعلاقات الإنتاج. تحت أي الشروط يفضل فاعل معين الإصلاح كمقابل لاستمرار نظام محدد؟ وحتى تكون –

لهذه المناقشة فائدة في بحث طبيعة إصلاح نظام العمل في زامبيا وغانا، في عهد ما بعد التحول- سيكون هناك فائدة كبيرة لإلقاء نظرة عامة على السمات المحـــددة لأنظمة العمل في مرحلة ما بعد الاستعمار.

نشأة أنظمة العمل ما بعد الاستعمارية

يمكن وصف أنظمة العمل في مرحلة ما بعد الاستعمار في الأقـــاليم الفرعيـــة لأفريقيا بأنها سلطوية استبدادية، سواء في أشكالها العامة أو الخاصة, وهي تـشبه في ذلك المواقع الأخرى من العالم النامي (Burawoy, 1985). وبالإضافة إلـــى سمة "تغليب الإجبار على القبول"، فإن الخاصية السلطوية كانت مجسدة أيديولوجيا وتطبيقيا أيضا بين المجالات الثلاثة للدولة والسوق والمجتمع المدني، وقد اتـسمت مرحلة ما بعد الاستعمار بذلك بصورة واضحة (Akwetey, 1994). وصـــارت هيمنة الدولة على السوق والمجتمع المدني أكثر بروزا ســواء بـسبب غيــاب أم ضعف اقتصاد السوق الرسمي أم بسبب الحرمان من التنظيمات السياسية التعددية. وأفضى ذلك إلى نسق ارتبط فيه وكلاء الدولة أو المسئولين بـــالأحزاب الحاكمـــة ليمثلوا الفاعلين الرئيسيين لأنظمة العمل ما بعد الاستعمار، وقد تـضمن هـــؤلاء رجال سياسة الحزب الوحيد والبيروقراطيين وضباط الجيش وأيـــضا الرأســـمال الأجنبي وعدداً قليلاً من رجال ونساء الأعمال الخاصـــة. ورغـــم أن المنظمـــات المركزة للنقابات العمالية قد مثلت في فترة مبكرة جزءا من "النسق في عهد مـــا بعد الاستعمار"، إلا إنها همشت فيما بعد حيـــث أدت اســـتراتيجية إدارة الأزمـــة الاقتصادية التي تبنتها الحكومات الوطنية في السنوات الأولى من الاستقلال إلـــى قمعها واستبعادها عن المستوى العلوي لصناعة القرار.

ونظرا للوضع المسيطر للدولة في نسق فترة ما بعد الاســـتعمار، يـــشار إلـــى أنظمة العمل في ذلك الوقت على أنها أنظمة دمجية للدولـــة (Akwetey, 1994; Schmitter, 1974). وفي ذلك النظام لم تؤد الدولة وظيفة الفاعل المهيمن علـــى نظام الحكم المحلي فقط، ولكن أيضا كانت المالك الأساسي لوسائل الإنتـــاج. لقـــد ملكت الدولة المؤسسات الصناعية والتجارية وســـيطرت أيـــضا علـــى شـــبكات الخدمات العامة و منافذ المنفعة العامة مثل المستـــشفيات والعيـــادات والمـــدارس والكليات والتوظيف والإسكان والبنوك والائتمان. وأدت الملكية العامة الواسعة إلى أن استحال عمليا على القوى الاجتماعية الأخرى أن تنأى بنفسها اقتـــصاديا عـــن

الدولة وأن تحتفظ لنفسها بمسافة عنها (Rothchild and Chazan, 1988). وبذلك نشأت علاقة تبعية تجسد ثقافة قبول سلطة الدولة التي كانت سلطوية أكثر منها ديمقراطية. وأصبح القبول متجذرا بشكل أساسي في حسابات التكلفة – المنفعة التي عكست خشية آحاد المواطنين ومجموعاتهم من المعاناة من الفقر والقمع إذا ما نظر إليهم على أنهم عاصين لحزب الدولة أو الدولة العسكرية.

ولعبت الإيديولوجية القومية أيضا دورا بارزا في صناعة أنظمة عمل مرحلة ما بعد الاستعمار. ويطرح شيفجي (Shivji, 1986) على نحو مقنع أن أيديولوجية الدولة وبناء الأمة والتنمية الاقتصادية السريعة أو التحديث تبنت رؤية أن "السياسة الديمقراطية"، بأي صيغة من الصيغ، هي قيد معوق للتنمية. ومن ثم، يجب أن تصادر من أجل تيسير إحراز الأهداف المحددة للأيديولوجية القومية. ووفقا لشيفجي أدت هذه الأيديولوجية "ذات التوجه التنموي" إلى خلق دولة سلطوية، هي التي قامت في الممارسة بوظيفة الفاعل الاجتماعي والاقتصادي والأيديولوجي المهيمن في المجتمع. وصاغت الأيديولوجية أيضا استراتيجيات مختلفة للتنمية، تمثلت في محاولات خلق إما "اشتراكية استبدادية" كما في زامبيا وتنزانيا وغانا، أو "رأسمالية استبدادية" كما في حالة كينيا وكوت ديفوار ونيجيريا (Martin, 1989). وفي الواقع، يمكن القول بأن تركيب أنظمة العمل في فترة ما بعد الاستعمار قد تأثرا بمصالح التنمية العامة التي حددتها الدولة أكثر مما كان متأثرا بالمصالح أو التفضيلات المحددة ذاتيا من قبل الفاعلين التابعين مثل النقابات العمالية وأصحاب الأعمال الخاصة.

وواجهت الأحزاب القومية– التي شكلت الحكومة في الدول المستقلة التي ظهرت حينذاك– صعوبات في إدارة العلاقات الصناعية بفاعلية في سلام وظروف مستقرة. لقد قوضت مناهضة الاستعمار والاستقلالية أنظمة المصانع في عهد الاستعمار وتسببت في دمارها التام. ونشأت أنظمة العمل في عهد ما بعد الاستعمار كاستجابة لهذا الانهيار. ويوضح بوراوي (1979, 1985) هذه النقطة مع إشارة مفيدة إلى زامبيا– حيث سرعان ما انهار بعد الاستقلال نظام العمل العنصري في عهد الاستعمار والذي كان قائما على مناجم النحاس. وكان انعكاس ذلك محسوسا وخاصة في مستويات "الانضباط في الورش القاعدية" حيث انخفضت الإنتاجية والإنتاج لأن العمال رفضوا اتباع أوامر المشرفين الأغراب الذين كانوا حتى تلك اللحظة يسيئون معاملتهم و يقمعونهم. وتسارع سريان

الخروج عن القانون والنظام من مستويات الورش القاعدية إلى المستوى الوطني حيث انتشرت إضرابات جامحة عبر القطاعات. وكانت الاستجابة الأولية لحكومة الحزب الوطني هي عروض لزيادة الأجر. ولكن فشل الإضرابات أو خمود المطالبة حول الأجر قد أديا إلى دفاع الحكومة عن النظام الذي يمكنه تيسير التحكم في مطالب العمال ونشاطهم، وأيضا إحياء النظام والانضباط والحفاظ عليهما (Akwetey,1994; Meebelo, 1986). وفي التحليل النهائي، كانت الحكومة قادرة على صياغة نظام العمل بسبب أن أقسام حركة النقابات العمالية اعتقدت أيضا في أن مشروع الإدارة "الزيمبابوية" سوف يعود بالنفع على العمال (Btes, 1971).

لم يكن انهيار "النظام والانضباط" الاستعماري حكرا على زامبيا تحديدا، حيث أنه حدث بشكل ثابت في الدول المستقلة الناشئة التي التحق فيها كل من العمال النقابيين وغير النقابيين بالنضال ضد الاستعمار (Davies, 1965). وبينما كان كبح الإضرابات هو السبب الأساسي لتأسيس النقابات العمالية الممركزة، إلا أن إعادة توجيه نشاطات العمال نحو تأييد مشروعات الحكومة للتنمية كان اعتبارا استراتيجيا لتجسيد السمة الاستبدادية في أنظمة العمل. وساور الدولة والمستثمرين الأجانب قلق من كون الطبيعة الفوضوية للإضرابات الجامحة والمطالبة المتزايدة حول الأجور قد حالت دون أن يكون الضبط السلمي للعلاقات الصناعية فعالا أو حقيقيا أو مستقرا. وقيل إن السيطرة على مطالب العمال وأنشطتهم مسألة ضرورية لو كانت هناك رغبة في زيادة الإنتاج واجتذاب الاستثمار الأجنبي الخاص. وبناء على ذلك، اعتبرت الإصلاحات مسألة ضرورية إذا كانت هناك رغبة في أن تصير أنظمة العمل أكثر فاعلية وتوافقا مع تحديات عهد ما بعد الاستعمار.

مبدئيا، كانت هناك إعادة هيكلة تنظيمية وفقا لنموذج دولة الحزب الواحد، وأعطى هذا فرصة لنمو البنية الدمجية التي كانت النقابة على مستوى الصناعة والعضوية الإجبارية واحتكار التمثيل وفقا لها من الأشياء المشروعة. وعلى نحو مشابه، أعيد هيكلة اتحادات أصحاب الاعمال في منظمات مركزية أيضا ودعمت لتمثيل كل أصحاب الأعمال على نسق موازي لنظيره لدى النقابات العمالية. وخضعت منظمات كل من أصحاب العمل والعمال إلى حزب الدولة على نحو يجعلها تابعة اقتصاديا وسياسيا للدولة (Akwetey, 1994; Martin, 1989).

وكان من المتوقع أن تقوم منظمات القمة لأصحاب العمل والعمال بمراقبة أنشطة ما يخصها من اتحادات تابعة.

وأصبح أداء منظمات القمة الفعال لوظائف التنسيق والتعاون هو المبدأ الأساسي الذي تتيح لها الدولة من خلاله الانخراط في المستويات العليا لصناعة القرار. و يحاسب قادة هذه المنظمات إذا ما بدا أداؤها غير مرضٍ، وفي بعض الأحيان يواجهون العقاب. أما إذا فاز أداؤهم بالقبول، تأخذ المكافأة شكل منزلة سياسية رفيعة لأفراد بعينهم أكثر مما تكون للمنظمة نفسها. ولم يؤد هذا الاحتواء بالضرورة إلى زيادة احترام القادة المتورطين كأفراد داخل المنظمات التي يقودونها. ووفقا لبعض الدراسات التي أشير إليها آنفا، كان أعضاء الصفوف القاعدية هم الأكثر اغترابا عن هؤلاء القادة، حيث نظر إلى الوضع الذي حازوا عليه في سياسة الحكومة على أنه غير جدير باحترام الأعضاء لهم (Akwetey, 1994; Bates,1971). برغم الدلائل على أن الاحتواء السياسي قوض شرعية القادة المتورطين، فإن هناك اعتقادً في أن قبول العمال وأصحاب العمل لسياسة الحكومة كان يأتي عن وسائل أخرى. يشير كثيرون إلى ما يسمى "العقد الاجتماعي في عهد ما بعد الاستعمار"، والذي يفترض بناء عليه أن مجموعات المجتمع المدني تستبدل حقوقها في الاستقلال التنظيمي والمشاركة الديمقراطية في الحكومة مقابل تحسين شروط حياتهم المادية تحت رعاية الدولة.

وبالنسبة للعمال النقابين في المناطق الحضرية، غطت الشروط المحددة للعقد الاجتماعي بنودا مثل وفرة وأمان فرص العمل، وأجور مرتفعة نسبيا، وفرص للخدمات العامة المدعومة بكثافة في التعليم والصحة والإسكان والمواصلات والكهرباء وأيضا دعم السلع الذي أبقى على أسعار الموارد الغذائية منخفضة (Bangura, 1989; Jamal and Weeks, 1988). وضمت الصفقة الخاصة بأصحاب العمل فرص التسهيلات الائتمانية المقدمة من الدولة إلى رجال الصناعة المحليين، وحماية السوق المحلي لمنتجاتهم المصنعة محليا ضد منافسة الواردات الأجنبية. وحيث توقع الفاعلون الاجتماعيون المنخرطون في هذه العملية أن توفر لهم الدولة هذا القدر الكبير من الخدمات والتيسيرات التنموية، فقد فهموا العلاقة على نحو يجعلهم يتوقعون أن الدولة سوف تخلق من خلالها الشروط الاجتماعية الاقتصادية التي تهيئ إمكانية تحقيق ما يسعون إليه من مصالح تنظيمية أو أهداف، إن لم تؤد إلى تحقيقها.

وكانت الأيديولوجية القومية واستراتيجية التنمية التي تقودها الدولة في مرحلة ما بعد الاستعمار عدائية تجاه نمو وتطور رأس المال الأهلي الخاص في معظم البلدان. و كانت السياسات الرسمية تجاه رجال الصناعة من الأهالي عقابية ومميزة. وتم التمييز ضد المتماشين مع الأحزاب السياسية المعارضة، وحرموا من تلقى التيسيرات الائتمانية من البنوك المملوكة للدولة حتى انهارت أعمالهم آخر الأمر. وشجعت هذه السياسة العقابية فيما بعد رجال الأعمال – سواء من كان له أعمال قائمة فعلا أو من تتوفر له إمكانيات إقامتها – على الالتحاق بالأحزاب الحاكمة آملين في حماية مصالحهم. ورغم ذلك، فحتى رجال ونساء الأعمال المناصرين للحكومة لم تتوفر لهم معاملة حسنة بشكل خاص. وجعلهم التهديد الدائم من القومية ورفض الأيديولوجية الرسمية للملكية الخاصة لوسائل الإنتاج يشعرون أنهم غير مرحب بهم في حزب الدولة. ويمكن أيضا تفسير نزعة الدولة تجاه أصحاب الاستثمار الخاص من زاوية المصلحة الاقتصادية الخاصة بالدولة نفسها. وقد كانت الدولة في الواقع في مرحلة ما بعد الاستعمار هي المالك والمشغل الأساسي في القطاع الصناعي و الخدمي من الاقتصاد. ومن هذا الدور، تأتي معاملتها العدوانية لمصالح رجال الأعمال الخاصة كتوسيع لحساسية الدولة السياسية إلى المجال الاقتصادي، وهي حساسية ضد المعارضة أو التحدي من قبل المنظمات المستقلة نسبيا والتي لا يمكن السيطرة عليها سياسيا بشكل مباشر.

وكما يوضح تانجري (Tangri,1993) في دراسته عن غانا، لم تكن منافسة الرأسماليين من الأهالي في القطاع الخاص غير مقبولة إيديولوجيا فقط، ولكن نظر إليها أيضا على أنها تهديد خاص لسلطة الدولة الاقتصادية (Killick, 1980; Loxley,1989). وقد أضعف هذا المناخ غير الودي للأعمال الخاصة، التطور التنظيمي لرأس المال الأهلي الخاص، كما أوهن مأسسة علاقته مع الدولة. وأدى هذا إلى أن أصبحت مثل تلك المنظمات أشد ضعفا وتهميشا من أن يكون لها أي تأثير على السياسات الاقتصادية للحكومة. أما عن النقابات العمالية المركزية فقد رأى كثيرون حتى منتصف الثمانينيات، أنها كانت قوية ومؤثرة على عمليات صناعة القرار في الدولة السلطوية. ولا يبدو أن هذه الرؤية قد استمرت بالنسبة لما بدا من العلاقات بين النقابات العمالية المركزية والدولة في زامبيا وغانا. وفي الواقع، فقد فقدت النقابات العمالية قبل منتصف الثمانينيات معظم – إن لم يكن كل – تأثيرها السياسي المباشر الذي ربما كانت تمارسه في بدايات الاستقلال عندما

كان قادتها مجندون في مواقع رفيعة من الحكومة. وكانت العوامل الأساسية في ذلك مرتبطة بالظروف التي قوضت فاعلية نظام العمل.

أفول أنظمة العمل الخاصة بمرحلة ما بعد الاستعمار

في تلك الفترة التي نشير لها، كانت قدرة الدولة على مواصلة التركيز على الإدارة الفعالة للنزاعات الصناعية محدودة للغاية بسبب التغيرات في العناصر البنيوية الأخرى التي تأسست عليها هيمنتها الاقتصادية والأيديولوجية في مجتمع مرحلة ما بعد الاستعمار. ولذلك، فبالإضافة إلى الأثر السلبي للارتفاع المفاجئ في أسعار البترول في ٧٣-١٩٧٥ و ٧٩-١٩٨٠، عانت أيضا الاقتصاديات المعتمدة على تصدير السلع الأولية من نقص المدخول حيث إن الأرباح الناتجة عن الصادرات الأساسية مثل النحاس في زامبيا والكاكاو والذهب في غانا قد انخفضت تبعا للهبوط المتكرر في أسعار أسواقها العالمية. كان معنى الانخفاض المتواصل في المدخول من الصادرات أن الحكومة لن تكون قادرة على مواصلة دعم الاستهلاك المحلي من الوقود المستورد والمنتجات الغذائية المستوردة أو المصنعة محليا، إلى جانب إنشاء المدارس والمستشفيات. ونظرا للانكماش المتفاقم في قاعدة دخل الحكومة، فقد بدا منطقيا أن تستجيب بتخفيض مستوى الإنفاق العام أيضا، ومن ثم، تعوض بعض التوازن بين الدخل والإنفاق. ومع ذلك، لم تبد مثل هذه الاستجابة عملية حيث وجد عديد من الحكومات خطورة سياسية في مثل تلك المقاربة. وبناء عليه، قررت الحكومة إدارة الأزمة مرحلة إياها جزئيا من خلال تقليص قاعدة مواردها عبر التمويل بالعجز.

وفي أواخر السبعينيات، خلقت الإدارة العقيمة للأزمات الاقتصادية المحلية المتنامية شروطا جعلت سياسة التدخل الكثيف لا مناص منها عمليا. وفي آخر المطاف، وفر الانسداد العسير المجال للتمويل المشروط المتعدد والثنائي في سعي عالمي حثيث أو لحوح لإنقاذ الاقتصاديات التي صرعتها الأزمة. وكان للتدخل الخارجي مضامين شديدة النفاذ في نظام العمل الخاص بمرحلة ما بعد الاستعمار. و قبل أي شيء آخر، فقد تقوض الأساس الأيديولوجي للنظام على نحو منتظم من خلال الطرح القوي بأن إستراتيجية التنمية التي تقودها الدولة لم تكن فعالة في تعزيز التنمية الاقتصادية بوجه خاص، وكانت حتى أقل نجاحا في بناء مجتمعات قومية قوية. ثانيا، طرح النقاد أن التحيز الاجتماعي "للعقد الاجتماعي في عهد ما

بعد الاستعمار" لم يكن شاملا، حيث ميز ضد المجتمعات الريفية بينما كرس موارد هائلة إلى تنمية المناطق الحضرية التي يعيش فيها العمال وأصحاب العمل في رفاهية نسبية (Beinen and Wterbury 1989). وثالثا، لم يقتصر الأمر على الدفاع بقوة عن استبدال استراتيجية الدولة القائدة المسيطرة في ذلك الحين بالاستراتيجية النيوليبرالية المؤيدة للسوق، ولكن أيضا تم فرض ذلك بقسوة على شكل حزمة من المشروطيات السياسية الواسعة التي ألحقت سواء بمعونة التنمية الثنائية أم الإقراض المؤسسي المتعدد (Hafvnevik, 1987).

وفي أثناء المرحلة الأولى من تنفيذ البرامج النيوليبرالية، كانت المشروطيات مربوطة باستراتيجيات شديدة الإحكام لإدارة الصراع، وكانت استبدادية الدولة تمثل في الوقت نفسه استبدادية السوق أيضا. وكان ذلك يعني في الواقع العملي أن هيئات الدولة وقوى السوق تمكنت من صناعة قرارات إدارة الأزمة بشكل مطلق، وحاولوا تطبيقها من خلال التمويل، وكان اعتمادهم على الإجبار أكثر منه على القبول الذي يأتي عن الحوار والاتفاقات الخاضعة للتفاوض. وكان هذا واضحا في التبني العام لعدد من الإجراءات السياسية في البلدين. وأتى في المقدمة تكتيك "عزل" عمليات صناعة القرار عن ما يفترض أنه ضغوط سياسية معوقة (Herbst, 1993). وترجم العزل في الواقع العملي بالاستبعاد الفعال عن عمليات صناعة قرارات السياسة العامة. وشمل هذا الاستبعاد ممثلي العمال النقابيين وأجزاءً واسعة من مجموعات المجتمع المدني المعنية، بما يتضمنه ذلك من منظمات رجال الأعمال من الأهالي. (Akwetey, 1994). ويسر الانعزال في صناعة القرارات من جانب واحد الإجراءات المتعلقة بالتخفيض الشديد للنفقات العامة من خلال الإلغاء النهائي أو على مراحل لدعم الغذاء وخدمات المنفعة العامة، وتسريح العمال دون إبلاغهم في مهلة كافية أو إجراء اتفاقيات من خلال التفاوض عليها فيما يتعلق بالعمالة الزائدة. وأدت زيادة الضرائب وتجميد الأجور الذي ترافق مع تحرير التجارة وإلغاء التحكم في الأسعار إلى التضخم.

وحيث كان هناك إدراكا بأن المجموعات المتضررة من التخفيضات سوف تقاوم من خلال احتجاجات ومظاهرات عامة، فقد أوصى بعض تكنوقراط البنك الدولي، بوجوب ردع تعبئة المعارضة عبر إجراءات قمعية (Toye,1992; Hutchful , 1989). واقترحوا أن القمع سوف ييسر التطبيق السريع للقرارات التي اتخذت من طرف واحد من خلال إلغاء المعوقات التي تنشأ عن الاحتجاجات

الاجتماعية والمعارضة التي يتم تعبئتها. وكما توضح حالات زامبيا وغانـا، لـم ينجح التضمين / الاستبعاد ولا القمع في التغلب على المقاومة. ومارست حكومـة الحزب الواحد في زامبيا بقيادة كاوندا Kaunda والحكومة العسكرية فـي غانـا بقيادة رولينجز Rowlings قمع الاحتجاجات سواء أكانـت عفويـة أم منظمـة، وكانوا يسجنون البعض لفترات طويلة بدون محاكمة. وكما فصل آخـرون مـن عملهم بسهولة واضطهدوا بصورة منتظمة في سياق التخويف الذي تمارسه أجهزة الأمن. وفي زامبيا، لم يمكن التحكم في احتجاجات الشوارع العنيفة إلا عبر تدخل الجيش والشرطة الذي أودى بحياة بشر (Graham, 1989; Akwetey, 1994). وكان الاعتماد البادي على القوة في التعامل مع الاحتجاجات مؤشرا على انهيـار نظام العمل السائد. ولم يترجم قمع احتجاجات العمال بالضرورة كتأييد للرأسـمال الخاص الأهلي.

و في زامبيا وغانا، اشتكت جمعيات رجال الصناعة مـن الأهـالي و رجـال الأعمال المرتبطون بها من افتقادهم للحوافز وتجاهل آرائهـم واهتمامـاتهم فـي صناعة القرارات المختلفة التي يتأثرون بها. وخلال المرحلة الثانية مـن التكيـف الهيكلي، استهدفت المشروعات الاقتصادية العامة بالخصخصة، وتم تبني تطبيـق "قوانين الاستثمار الجديد" لجذب مستثمري القطاع الخاص الأجانب، وأدى ذلك إلى تعديل في الاستراتيجية الاستبعادية. ومنحت منظمات أصحاب الأعمال والعمـال تمثيلا مقيدا في لجان السلب على المستوى الوطني أو لجان الخصخصة التي كان لوكلاء الحكومة التمثيل الغالب فيها. وقبل زكتو و توك في زامبيا وغانا مثل ذلك التمثيل، كما قبلته أيضا جمعيات رجال الأعمال، وخططوا لاستخدام المساحة التي خصصت لهم للدخول في مفاوضات حول إجراء تغيرات في صفقات الخصخصة. وبرغم التحول الواضح من الإجبار إلى التأسيس المحدود للقبول، فإن المـشكلات البنيوية الأساسية لأنظمة العمل الآفلة لم يتم التطرق إليها إلا لماما. وتورط العمال في الأنشطة التجارية الشخصية وغير الرسمية، وفي بعض الأحيان في متعلقـات المكاتب وبضائع المصنع المسروقة. والتفت أصحاب الأعمال إلى خطـط تـوفير التكلفة منغمسين في التهرب الضريبي ودفع رشـاوى للتغلـب علـى العمليـات البيروقراطية المفرطة في التعقيد. وأصبح كل من المسئولين الحكوميين في الخدمة العامة وضباط الجيش والسياسيين أيضا أكثر حرصا على العائد من حرصهم على دعم القانون (Beckman, 1988; Dutkiewicz and Williams, 1987).

ولم يستطع أي من الدولة ولا أصحاب الأعمال ولا قـادة النقابـات العماليـة المركزية التحكم في هذه العملية مـن التوجـه نحـو مـا هـو غيـر رسـمي (informalization). ومن ثم، حدث ما يمكن توقعه من انحدار في أنظمة العمل في زامبيا وغانا كجزء من انحطاط الإطار المؤسسي للدولة. وكانت استراتيجيات البقاء التي تبناها العمال النقابيون وأصحاب الأعمال المؤسسين للجمعيات ومقدمو الخدمة المدنية والأخصائيون والسياسيون، تدل بشكل عام على انسحابهم بشدة عن البنى الرسمية لصناعة قرارات السياسة العامة وتنفيذها، أكثر ممـا تـدل علـى تضمينهم داخلها (Azarya, 1988; Ninsin, 1991). وهكذا يمكن طرح أن هذا النطاق الواسع من الاستجابات الاقتصادية "غير الرسمية" و "غير الشرعية" علـى تأثير اللبرلة الاقتصادية، والذي تصاحب مع إدارة استبدادية للأزمة، لا يؤدي فـي النهاية إلى تأبيد أزمة الإنتاج فقط، ولكن أيضا يكثف التحلل المنـتظم لمؤسـسات مرحلة ما بعد الاستعمار بما تتضمنه من أنظمـة عمـل (Sandbrook, 1985; Callaghy,1988). يعمل العمال وأصحاب العمل كأفراد و مـسئولي الحكومـة أيضا على إيجاد مبادرات خاصة لتقليل التدهور المطرد في مـستويات المعيـشة على قدر الإمكان، إذا لم يكن التغلب عليه متاحا. وقد انهارت بشكل متزايد الحلول القائمة على الالتزام بقرارات جماعية، تاركة الاتفاقيات المؤسسية القائمة عقيمة.

المقرطة وإصلاح أنظمة العمل

يمكن النظر إلى المقرطة على أنها استجابة للاستبدادية التي تصاحب التحلـل المؤسسي للدولة وأنظمة العمل المرتبطة بها. توجه مطالب التغييـر الديمقراطيـة مبدئيا إلى الاستبداد الذي عانت منه بعض المجموعات الاجتماعية التـي شـعرت بروح عدائية تواجه سعيها إلى مصالحها في ظل نظام سياسي سلامي ومـستقر. وفي إطار تعبئة المعارضة السياسية ضد الاستبداد ودعم الإصلاحات الديمقراطية، تقوم النقابات العمالية وجمعيات رجال الأعمال ونطاق واسع من منظمات المصالح باستحضار خبراتها الخاصة لتعمل على تعريف طبيعة الإصلاحات الديمقراطيـة المتطلبة. وكان متضمنا في الشروط الملتزم بها في أنظمة العمل في مرحلة ما بعد الاستعمار أن الفاعلين المنخرطين لن يكونوا مستقلين عن الدولة ولا عن هيئاتهـا التي تتضمن الأحزاب أو المجموعات السياسية الحاكمة. وفوق ذلك، فإن علاقـة السلطة الرأسية وغير المتكافئة بين الدولة المهيمنة والنقابات العماليـة المركزيـة

وجمعيات أصحاب الأعمال قامت على الاعتقاد في أنهم سوف يكونون موالين من خلال قبول سلطة الحكومة وتأييد سياسات التنمية الخاصة بها. وهكذا تم إضعاف علاقة السلطة غير المتكافئة؛ حيث عارض الفاعلون الخاضعون سياسات الحكومة، مؤكدين استقلالهم التنظيمي، وطالبوا أيضا بالتمثيل في عمليات صناعة السياسات في المستوى العلوي.

وبينما كانت معارضة سياسة الحكومة في حد ذاتها مصدرا رئيسا للصراع، فإن ربط منظمات مستقلة سياسيا بالمستويات العليا لصناعة القرار إنما يمثل تحديا أكبر وتهديدا للوضع القائم. وإلى جانب واقع أن الإطار المؤسسي للدولة لا يسهل مثل هذا الربط، فإن الحكومة نفسها مفتقرة إلى مهارة إدارة التغييرات التي يطالب بها الفاعلون الخاضعون. يصعب على حكومات مرحلة ما بعد الاستقلال أن ترتبط بعلاقة سياسية بديلة ناشئة عن مفهوم الشراكة الاجتماعية بين الدولة ومنظمات اجتماعية مستقلة، وذلك حيث إن مثل هذه العلاقة سوف تتضمن اقتساما للسلطة بين الفاعلين الاجتماعيين أكثر مما تتضمن من هيمنة ذات طابع مؤسسي للفاعل المهيمن على الفاعلين الخاضعين والتابعين (Akwetey, 1994). وبدا عدم جاهزية الحكومات لقبول التقيد بشروط هذه العلاقة في الفشل العام للعلاقة ثلاثية الأطراف ذات الطابع المؤسسي كتعبير عملي على مثل تلك الشراكة في كل من زامبيا وغانا.

وعلى رغم أن كلا البلدين أخذا خطوات في السبعينيات والثمانينيات لتأسيس منتديات ثلاثية الأطراف، بوجود تشجيع فعال من منظمة العمل الدولية (ILO)، فإن بؤرة اهتمام مثل هذه المنتديات لم تتجاوز حدود مفاوضات سياسية الأجور (Akwetey, 1994). وفي أواخر الثمانينيات وبداية التسعينيات، كان الإصرار في الوقت ذاته على كل من الاستقلال التنظيمي والمطالبة بالتمثيل في المستويات العليا لصناعة القرار. وارتبط ذلك الإصرار بالقضية الأوسع وهي الإصلاح الدستوري لتيسير السياسة الديمقراطية التعددية داخل البنى الرسمية للحكم. وأدركت منظمات القمة للنقابات العمالية وأيضا جمعيات أصحاب الأعمال أن تحقيق هذه المطالب القديمة سيكون أكثر ملائمة في إطار الإصلاحات الدستورية الأوسع التي تدافع عنها المجموعات الاجتماعية المحلية الأخرى. ومؤخرا، عبر المانحون في إطار العلاقات الثنائية ومؤسسات الإقراض المتعددة عن دعمهم من خلال ربط قضايا الشفافية والمساءلة وحكم القانون وسياسات التعدد الحزبي

بشروط دعم التنمية للحكومات (Gibbon, 1992; Akwetey,1994). وأدركت منظمات القمة للنقابات العمالية والعمال وجمعيات أصحاب الأعمال في زامبيا وغانا وجود فرص لتوجيه الإصلاح في أنظمة العمل وعملوا على اقتناصها، مستغلين ميزة ما بدا أنه سحب للتأييد الدولي من الأنظمة السلطوية.

في زامبيا، التحق زكتو بالحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي (MMD) في تحالف رسمي يهدف إلى بناء برنامج عام لتعبئة التأييد الجماهيري للإصلاحات الديمقراطية، وهكذا جلب زكتو إلى تلك الجماعة موارده التنظيمية والمالية ذات الشأن (Akwetey, 1996). ولم يمد الحركة الديمقراطية بمرشح رئاسي تمثل في شخص فريدريك شيلوبا Frederick Chiluba الأمين العام لزكتو في ذلك الوقت فقط، ولكن وضع أيضا شبكة واسعة على المستوى الوطني من النشطاء النقابيين الموالين لشيلوبا تحت تصرف الحركة. وصارت الحركة نتيجة لذلك قادرة على جذب الموارد التنظيمية التي لم تكن لتقدر دونها على بناء اللبرلة السياسية في زمن يسير. وهناك تفسيرات متنوعة للسبب وراء أن قيادة زكتو وضعت ثقلها الكامل في مخاطرة سياسية ذات شأن خلف الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي. يطرح البعض أن الطموحات السياسية الفردية لاثنين من أكثر القادة تأثيرا في زكتو وهم فريدريك شيلوبا ونيوستياد زيمبا Newstead Zimba – وكان الأخير السكرتير العام لزكتو في ذلك الوقت– قد ارتبط مع طموحات مماثلة لدى الصفوف الوسطى والنقابيين المؤثرين في تحول منظمة العمال إلى آلية سياسية. وقد طرحنا في موقع آخر أن الطموح السياسي الشخصي ربما يكون له تأثير على الأفراد في خوض المخاطرات. ولكن السبب الجوهري وراء احتشاد غالبية العمال في الصفوف القاعدية على هذا النحو المهول وراء صيحة شيلوبا وزيمبا يكمن في الإيمان الكبير وسط غالبية العمال في زامبيا بأن انتخاب شيلوبا كرئيس دولة سوف يعزز الأمان الوظيفي ويحسن أجورهم.

وقد تدعم هذا الاعتقاد في الواقع من وقت إصدار قانون جديد للعمل وهو "قانون العمل والعلاقات الصناعية لسنة ١٩٩٠" (LIR)، الذي كان سعيا لهدم المنظمة المركزية وإضعاف تماسكها التنظيمي (Mkwetey 1994, 1996). وأعمل القانون الجديد في تجاهل مشين لانتقادات كل من زكتو وجمعية رجال الأعمال – الاتحاد الزامبي للعمل (ZFL)- واستعطافاتهما. ولأنه أعمل به عقب إعلان زكتو رسميا تأييده لحملة إحياء ديمقراطية التعدد الحزبي وقيادته رمزيا

لها، فقد أخذ القانون على أنه إجراء عقابي مرتبط بذلك. وهكذا، لم يفهم القانون الجديد بمعنى تمثيله لضرورات إصلاح السوق النيوليبرالي، بل كان التعامل الأكثر انتشارا معه على أنه ثأر سياسي من قبل حزب حاكم غير محبوب. وكان لتأييد العمال النقابيين لزكتو إسهاما حاسما في الهزيمة الساحقة لكاوندا وحكومة حزب الاستقلال الوطني UNIP وإقصاءهما عن الحكم بعد ٢٧ عاما من حكم زامبيا. ولم تتضح إلى حد كبير مضامين استجابات النقابة على التهديدات والتحديات التي تشتمل عليها الظروف الاقتصادية السائدة. وأوضح قادة زكتو تماما أنهم لن يقبلوا تحكما سياسيا مباشرا من الحكومة وأن المنظمة ترغب أيضا في المشاركة ديمقراطيا في المستوى العلوي لصناعة القرار المتعلق بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية.

وفي غانا، أخذ الارتباط بين دعم توك (TUC) للديمقراطية وإصلاح نظام العمل مسارا مختلفا. ومثله مثل زكتو، كان توك في غانا مدافعا عن استقلاله التنظيمي، كما صعد مسألة التمثيل الديمقراطي والمشاركة في العمليات الدائرة في المستويات العليا لصناعة القرار. ولكن إذا كانت استجابة دولة كاوندا ذات الحزب الواحد لمطالب زكتو هي محاولة تدعيم سيطرة حزب الاستقلال الوطني UNIP، فإن دولة رولينجز العسكرية حاولت خلق منظمة عمالية موازية لتوك وهي لجان الدفاع عن العمال (WDC). وعلى رغم المحاولات النشطة لتشجيع منظمة عمالية تكون أكثر مناصرة للحكومة وهي لجان الدفاع عن العمال، فإن العمال النقابين فصلوا أنفسهم بصورة نفعية عنها. ومكن هذا توك من إعادة تأكيد دوره القيادي في الدفاع عن مصالح العمال، في الوقت الذي قمعت فيه حكومة PNDC بصورة متزايدة ما اعتبرت أنه إفراط في التدخل الجوهري في الإدارة الإنتاجية للمشروعات من قبل إجان الدفاع عن العمال. وفيما يتجاوز القمع، حاولت الحكومة تحويل لجان الدفاع عن العمال إلى بنى إدارية من أجل تعبئة الدعم لبرامج الحكومة (Akwetey, 1994; Hansen 1986).

عزلت الأساليب القمعية المستخدمة هذا التغير عديدا من العمال من لجان الدفاع عن العمال متسببة في أفولها السريع في مواقع العمل، والذي عمل بدوره على صعود توك على حال أكثر تماسكا ومصداقية في تمثيله للعمال. ومكنه هذا الوضع في النهاية من انتزاع بعض التنازلات المتعلقة بالسياسات من قبل الحكومة، بينما كان يدافع عن ما له من استقلال بشكل أساسي داخل الحدود التي

تضعها الدولة بإحكام. وحدثت انفتاحات مؤسسية في نطاق سوق العمل في أغلب الأحوال حيث أعيد تأسيس اللجنة ثلاثية الأطراف للمفاوضة حول الأجور و مجلس العمل الوطني من أجل تمثيل أوسع في صنع السياسة العامة، رغم أن ذلك لم يؤد سوى إلى تقدم محدود فيما يتعلق بالتأثير. وعلى المنوال نفسه، اتضحت الهشاشة التامة لدفاع النقابات العمالية عن استقلالها. على سبيل المثال، فقد ظهر في ١٩٨٨ اتجاها قويا مبشرا بين العمال لمناهضة ال PNDC، حيث مالت غالبية الأصوات في المؤتمر السادس لتوك (يعقد كل أربع سنوات) إلى جانب النقد عالي الصوت للحكومة، و لم تتردد الأخيرة في التدخل سياسيا في حملة الانتخابات الداخلية لتأمين إعادة انتخاب السكرتير العام نفسه الذي كان يحتل المنصب (Akwetey, 1994). و لم تأخذ الحكومة في معظم الوقت خلال الثمانينيات المنتدى ثلاثي الأطراف ولا قراراته في اعتبارها. وكان كل ذلك قبل أن يبدأ رسميا التحول في غانا إلى الديمقراطية، وما أدى إليه من توقعات بأن المقرطة ربما تساعد على تماسك بعض المكاسب المحدودة في إصلاح نظام العمل من خلال تسهيل حلول القضايا قديمة العهد.

وعلى عكس حالة زامبيا، قرر توك في غانا أن يسعى إلى مصالحه المحددة داخل الحركة الديمقراطية الواسعة بدون الدخول في أي ائتلاف رسمي مع القوى المناصرة للديمقراطية. وبإعلان نفسه بمثابة حزب سياسي محايد، أوصى توك أعضاءه بالتصويت وفقا لمعتقداتهم السياسية. وأضعف هذا الموقف المحايد الحركة المناصرة للديمقراطية، والتي لم تقدر أبدا على تنظيم نفسها بصورة كافية كقوة وطنية تتحدى الحزب السياسي الذي شكله PNDC وأشرف عليه في ١٩٩٢. وهكذا كانت الحكومة القائمة على العسكرية سابقا قادرة على أن "تمدين" نفسها بفاعلية عبر التكليف بإقامة انتخابات، وتأكد نفس الأمر أكثر عندما قاطعت الأحزاب السياسية المعارضة الانتخابات البرلمانية. وهكذا في يناير ١٩٩٣ عندما أعلن رسميا تحول غانا إلى الديمقراطية، كان التساؤل في أذهان العمال حول إذا ما كانت المسائل غير المحلولة في علاقات الدولة والعمال في العهد السابق سوف تجد لها حلا في ظل الحكومة المدنية للرئيس رولنيجز. هل يساعد الحياد السياسي توك في إصلاحه لنظام العمل ما بعد الاستعماري.

التجربة الزامبية بعد التحول إلى الديمقراطية

حل خروج حزب الاستقلال الوطني (UNIP) من الحكومة بعدا أساسيا من الصراع حول نظام العمل في زامبيا. لقد أنهى التشكك الذي خنق زكتو لمدة طويلة جدا، حيث كان حزب الاستقلال الوطني UNIP مصرا على التحكم في المنظمة وتقليصها إلى وضعية فرع للحزب. وتبقى المطلب الذي له نفس الأهمية وهو التمثيل في المستويات العليا لصناعة القرار. وكان أسلوب ومدى استجابة الحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي (MMD) له يرجح ما سوف يشكل علاقاتها مع زكتو في المدى البعيد. وطرح شيلوبا وزملاؤه في زكتو قبل انتخابات ١٩٩١ أن رفع دخول العمال الحقيقية وكفالة ضمان فرص العمل القائمة، بما يتضمنه ذلك من خلق فرص عديدة غيرها، سوف يمثل الأولوية القصوى للسياسة الاقتصادية على المستوى الوطني. وأكد شيلوبا الأمين العام لزكتو أن إحياء الاقتصاد هو إحياء لرواتبنا وأجورنا" (Chanda, 1993, 26). وفيما بعد ناشد شيلوبا رئيس الدولة قيادات زكتو أن يسعوا إلى تمثيل "المصالح الحقيقية للعمال داخل إطار المصالح الوطنية الأوسع" (Chanda, 1993, 26). واقترح على العمال، "مثلهم مثل غيرهم" التضحية الجماعية لتعزيز الإنعاش الاقتصادي لزامبيا من خلالا النمو وكفاءة الإدارة والتنمية. ووفقا لذلك، رجاهم تأييد برنامج الإنعاش الاقتصادي الخاص بالحركة الديمقراطية للتعدد الحزبي الهادف إلى "إحياء الاقتصاد" بعد سنوات عديدة من سوء الإدارة.

منذ ديسمبر ١٩٩١، بدأت حكومة الحركة الديمقراطية في تطبيق برنامجها للإنعاش الاقتصادي بحماس و في خطوات سريعة. فلقد ألغت الدعم الغذائي وسحبت الموارد عن الرعاية الصحية والتعليم والمواصلات. وسرعان ما تبع ذلك تخفيض العملة الوطنية، كواشا Kwacha مع لبرلة تجارة الاستيراد والتصدير وإلغاء التحكم في الأسعار أيضا. اجتمعت آثار هذه الإجراءات على العمال مع آثار الإجراءات الأخرى المرتبطة بتقليص العمالة وتجميد أجور القطاع العام وإلغاء كل الإعفاءات الضريبية (Government of Zambia, 1993, 53; ZCTU file, Speech 18/1/96). وأخذ تأييد زكتو لهذه الإجراءات في البداية شكل الإذعان الصامت الذي أدى إلى سياسة يمكن وصفها بأنها "لا تثني ولا تنتقد" حكومة الحركة الديمقراطية القائمة. وعندما بدأ شعور العمال بقسوة الآثار على الدخول والأمان الوظيفي، حذر زكتو "أعضاءه من تنظيم الإضرابات، وإلا أبعدتهم

الإدارة في تقاعد مبكر أو طردتهم" (Simutanyi, 1995). وألحق بالتحذير فيما بعد دليل رسمي ينصح العمال بكيفية إدارة المفاوضات عند توفير العمال وضمان اتفاقية عادلة بالنسبة لمن سيتم توفيرهم (ZCTU, 1993). وبعد ذلك قبل زكتو التفاوض على "تسوية" حول حق العمال الزامبيين في الإضراب من أجل تيسير حلول للصراعات الصناعية.

وفي مفاوضات لتعديل أقسام من قانون العمل لعام ١٩٩٠، وهو ما كان زكتو قد عارضه بشدة، تم توسيع النطاق الذي يشمله التقييد الرسمي لحق العمال في الإضراب حتى شمل مجالات لم تكن قد صنفت إلى تلك اللحظة كجزء من قطاع الخدمات الأساسي [التي تحظر الإضرابات فيه]. ونتيجة لذلك، حظرت الإضرابات في المناجم والقطاع البنكي كجزء من الفئة المقيدة التي تضم الآن خدمات الكهرباء والماء والصرف الصحي وفرق المطافئ والخدمات الطبية والشرطة والجيش والمخابرات. وبالإضافة إلى توسيع فئة الحظر، فإن التشريع المعدل، مثل قانون العمل والعلاقات الصناعية لعام ١٩٩٣ (LIR,1993) قد حرم الإضرابات التضامنية عبر القطاعات.

وكانت الآثار العملية "للتسوية" هي أن صار زكتو أكثر تورطا بشكل مباشر في السعي إلى السيطرة على الإضرابات العفوية. على سبيل المثال في بداية عام ١٩٩٣، أضرب ٥٠٠ من موظفي البنوك من أجل مطالب تحسين الأجور وشروط العمل. وسرعان ما جاء رد حكومة الحركة الديمقراطية بفصل كل العمال المشتركين. وحاولت نقابة زامبيا لعمال المؤسسات والاتحادات المالية (ZUFIAW) – نقابة قطاع التمويل– محاولة عقيمة لإقناع زكتو أن يتقدم التعبئة لإضرابات تضامنية حتى يسهل إرجاع العمل المفصولين. واشتكى مسئولو النقابة من أن زكتو قد اتخذ قرارا "بأن يبقى صامتا بشأن المسألة، بدلا من أن يتعاون مع النقابات الأخرى في حماية العمال المصروفين من الخدمة عبر نشاط تضامني وحملة دولية (ZCTU File, 1/96).

وترك فشل زكتو في الخروج لتأييد عمال البنوك عديداً من العمال الزامبيين في حالة ارتباك وعدم تيقن حول دور زكتو وشروط علاقته مع حكومة "الحركة الديمقراطية ". وتصاعدت الشكوك أيضا حول فاعلية القيادة الجديدة لزكتو عندما انعكست برامج الإنعاش الاقتصادي على العمل ومست العلاقات الصناعية الأساسية ومسائل المساومة الجماعية. وفي التحليل النهائي، اجتمع تأييد سياسات

الحكومة مع القيود على الإضرابات التضامنية لتخلق عداءً تجـاه قيـادة زكتـو. وانطلقت الدعوات لزكتو ليس فقط حتى يعبر زكتو عن انتقاد أقـوى للـسياسات الاقتصادية للحكومة، ولكن أيضا من أجل تعديل القسم ٧٨ من تشريع العمل لعـام ١٩٩٣ الذي حظر الإضرابات التضامنية. وبدأ قادة زكتـو مـدفوعين بالـضغط الداخلي في إبراز موقف أكثر نقدية. وفي أكتوبر ١٩٩٢ كانت المنظمة بالفعل قد سجلت خرقا لتكتيكها الداعم لبرامج الإنعاش الاقتصادي الخاصة بحكومة الحركـة الديمقراطية عندما صممت على العمل كعنصر غير منحاز، وليس مدينا بـالولاء للحركة الديمقراطية ولا أي حزب سياسي. وأدعى زكتو أن موقفه هـذا كفاعـل انتقادي، إنما هو موقف ضد سياسات التكيف الهيكلي الأرثوذكسية التي لـم تعـط اعتبارا لقضايا التوظيف وأجر العمال، ولكنها بالأحرى ركزت على "حافز الربح" مع تجاهل "آثاره خاصة على العمال والمجموعات الأخرى ذات المواقع الضعيفة".

وبدءا من عام ١٩٩٤، أصبح نمط تخفيض النفقـات اسـتبداديا. فلـم تخطـر النقابات المحلية وزكتو مسبقا بالأمر. وكثف قادة زكتو نقدهم لبرنامج الخصخصة، ملاحظين أن "الحكومة تبدو في عجلة من أمرها لخصخصة المشروعات المملوكة للدولة حتى في الأوضاع التي تكون فيها المشروعات المختـارة ليـست جـاهزة للخصخصة، تاركة المديرين والعمال غير مطمئنين علـى مـستقبلهم" (ZCTU QC/ D No. 1, 26-29 October, 1994, 5-6). وزعموا أن الحكومة كانـت تدفع رسوما باهظة لمؤسسات الأعمال المالية من أجل معالجة التـصفية وتهبـيط الأسعار، وفي بعض الحالات كان هناك تقييما مبخسا للمشروعات بصورة هائلـة لتيسير الكسب الخاص. ولكن لم يكن هناك حينئـذ ضـمانة بـأن المـشروعات المخصخصة سوف تستمر في أيدي الملاك الجدد، ولا أنها سوف تنجح حيث بـدا أن المشروعات التابعة للدولـة لابـد وأن تفـشل (ZCTU File, 18 January 1996). ولم تعن هذه الحجج بالنسبة لقادة زكتو رفضا إجماليا لبرنـامج الحركـة الديمقراطية للخصخصة ولكنها بالأحرى تضع الأسس من أجـل "التـشاور مـع الشركاء الاجتماعيين في مناخ من الشفافية" سعيا وراء حلول عمليـة للمـشكلات الاقتصادية والاجتماعية (ZCTU File, 1/1996).

وكلما ازدادت انتقادات زكتو، كان شـيلوبا وحكومـة الحركـة الديمقراطيـة يترجمانها على أنها موقف سلبي، إن لم يكن عدائي نحـو الـرئيس وسياسـاته. وهكذا، توترت العلاقات بين حكومة الحركة الديمقراطية وزكتو بـصورة سـيئة

وأخلت الثقة مكانها للتشكك الذي قوض أسس التعاون بين الفاعلين. ومنذ عام ١٩٩٤ بدأت الحكومة في سد القنوات مع الرئاسة أمام قادة زكتو – وهي الدائرة الأساسية للمستوى العلوى لصناعة القرار. و فشل وزير العمل أيضا مؤخرا في عقد اجتماعات مجلس العمل الاستشاري الثلاثي بصورة دورية، ومن ثم تمت عرقلة محاولة مأسسة الحوار حول السياسات (ZCTU File Y 1996; Interview ZCTU official, 1/1996). ولم ينعكس انسداد القنوات مع دائرة صناعة القرار على العمال النقابيين فقط، ولكن أيضا على رجال الصناعة والمشروعات في زامبيا، الذين اعتمدوا أيضا– كأصحاب الأعمال– على نظام عمل قابل للحياة لضبط العلاقات مع النقابات العمالية والحكومة. لم يؤد التحول إلى الديمقراطية إلى إصلاح نظام العمل الزامبي الاستبدادي. أصاب زكتو تدهور حاد من جراء تخفيضات العمال التي قلصت قوة المنظمة العددية والمالية باضطراد. وأوقف العمال الذين فقدوا عملهم اشتراكات عضوية النقابة. واشتد تفاقم خسارة المدخول نتيجة تعديل فقرات الإلزام التي كانت قد سهلت ضم العمال إلى النقابات حينئذ في زامبيا.

وفي ظل شروط القانون المعدل في ١٩٩٣، ألغيت العضوية الإلزامية للنقابات العمالية وما يترتب عليها من تسديد إجباري للمستحقات. وشجع هذا العمال الساخطين والمتشككين في كفاءة وفاعلية قيادة زكتو على الخروج طوعا من المنظمة. وفي أكتوبر ١٩٩٤، أعلنت رسميا أربعة من نقابات القطاعات الصناعية الأساسية أنها غير منتسبة إلى زكتو، و هي نقابة عمال المناجم في زامبيا ونقابة عمال المؤسسات والاتحادات المالية. والنقابة الوطنية للمعلمين في زامبيا (ZNUT) والنقابة الوطنية لعمال البناء والهندسة (NUBEGW). وقد أعلن قرار الانفصال في أعقاب المؤتمر التاسع (يعقد كل أربع سنوات) في أكتوبر ١٩٩٤، والذي فشلت فيه النقابات المشتركة في الوصول إلى انتخاب مندوبيها في موقعين هامين في زكتو وهما الأمين العام والسكرتير العام. وكان الانسحاب ذو دلالة لعدد من الأسباب. فقد دل على احتدام الصراع على السلطة داخل القيادة المركزية لزكتو، والتي نشأت جزئيا خلال التسوية التفاوضية حول الإضراب التضامني، وجزئيا من تحدي الأعضاء الطامحين في القيادة لشاغلي منصبي السكرتير العام والأمين العام لزكتو في ذلك الوقت. وعجل الانفصال بأفول زكتو.

فقد مثلت النقابات المنسحبة أكثر من ٥٠% من عضويته، و كانت تمثل أيضا الجناح الأكثر نضالية في الحركة النقابية، والأغنى أيضا فيما يتعلق بالموارد.

ونتيجة لذلك، لم يعن الانفصال مجرد تقلص القوة العددية ولكن فقدان الجناح البارز سياسيا في الحركة أيضا. ومنعت النقابات المنسحبة تحويل اشتراكات العضوية إلى المنظمة المركزية، ولذا حرمت النقابة المركزية القديمة من تمويل أساسي. وإذا ما أرجعنا التدهور إلى تأييد زكتو في البداية للسياسات الاقتصادية لحكومة الحركة الديمقراطية، فإنه من المهم ألا نجهل الإسهام المحدد لتعديل قانون العمل في ١٩٩٣. إن تبني مبدأ الانضمام الطوعي للنقابة على عكس الانضمام الإلزامي، قد روج لاعتقاد أقسام من العمال النقابيين في أنهم قادرون على الانسحاب من زكتو وتأسيس مركز نقابي منافس. وعندما نشأ عن انقسام زكتو توجه إلى التسجيل الرسمي لمركز نقابي عمالي جديد، كان على زكتو التعويل على الاعتبارات السياسية لحكومة الحركة الديمقراطية في دعم احتكاره لتمثيل مصالح العمال في زامبيا. وتتضمن الفقرة ٨ (ج) من قانون العمل لعام ١٩٩٣ شرطا يقضي بأنه من المحظور تسجيل مراكز نقابية عمالية منفصلة حيث إنها "تمثل طبقة أو طبقات من العمال ممثلين بالفعل من نقابة عمالية قائمة". ومن الناحية العملية، تستخدم هذه الفقرة كأساس قانوني لإدانة التسجيل الرسمي ل"اتحاد" للنقابات المنسحبة. ونتيجة لذلك، أجبرت النقابات المنفصلة على التسجيل كهيئة تنسيقية تحت قانون الجمعيات (Chapter1, 105, the laws of Zambia)، ولكن بدون سلطات رسمية لتمثيل أعضائها في مسائل العلاقات الصناعية والمساومة الجماعية.

وشجع الإحباط الذي أشاعه هذا الوضع النقابات المنسحبة على المطالبة بتعديل كل من الفقرة ٨(أ) و ٧٨ من قانون ١٩٩٣. ولم تقبل حكومة الحركة الديمقراطية بأي من هذه المطالب لأنها في سوابقها عملت بفاعلية على تقسيم الحركة النقابية العمالية ومنع التعبئة الحقيقية لحركة العمال النقابيين التي يمكنها إتاحة الفرصة لمعارضة السياسات الاقتصادية لحكومة الحركة الديمقراطية. و تمكنت حكومة الحركة الديمقراطية نتيجة الانقسام داخل زكتو إلى جانب الإعمال الحاسم للتشريع المضاد للإضراب، من مواصلة سياساتها للتكيف الهيكلي رغم معارضة النقابات العمالية. وبعد خمس سنوات من طرح زكتو لثقله التنظيمي الكبير وراء تحالف الحركة الديمقراطية، في تأييد الإصلاحات السياسية والاقتصادية الأوسع، فإن

هدفه الخاص وهو إصلاح نظام العمل الاستبدادي في زامبيا لم يتحقق بعد. ولم تفشل المنظمة فقط في تأمين التمثيل المؤسسي لها في المستوى العلوي لصناعة القرار، ولكن أيضا صار استقلالها السياسي رهنا بالتسويات، فيعتمد زكتو الآن تماما على الرضى السياسي لحكومة الحركة الديمقراطية حتى يحمي وضعه القانوني كممثل لعمال زامبيا. ولم يقم هذا الوضع إلى حد بعيد على التماسك التنظيمي للحركة النقابية العمالية، ولكن بالأحرى من الفقرات المتناقضة في قانون العمل الذي أبقى الاستبدادية في نظام العمل بعد التحول إلى الديمقراطية.

وبدا زكتو عام ١٩٩٩ مجرد ظل لزكتو عام ١٩٩١/٩٠، مقسما بدون قيادة موحدة فعالة، وقد استنزفت عضويته وموارده المالية. وصار مسحوقا وخارجا عن سياق سياسات المقرطة في فترة ما بعد التحول في زامبيا. لقد تم إصلاح نظام العمل في زامبيا وفقا لمصالح حكومة الحركة الديمقراطية، وليس مصالح زكتو. وتلفت خبرة زامبيا الانتباه إلى نمط مألوف من المسارات حيث إن التحالف السياسي الذي ينشأ لتيسير عمليات التحول السياسي لا يؤدي بالضرورة إلى كفالة نظام عمل يمتلك تأثيرا أكبر في الحكومة بأي درجة، ناهيك عن النجاح في إصلاح نظام العمل عما كان عليه قبل التحول. وكانت هذه خبرة مرحلة ما بعد الاستقلال في عديد من البلدان الأفريقية، ويبدو أن الخبرة الأخيرة في زامبيا أيضا تؤيد هذه النقطة. والآن، إذا ما كان من الواضح أن استراتيجية التحالف قد تسببت في تدهور قوة النقابة العمالية، فهل هناك ما يبرهن على أن استراتيجية عدم التحالف كان من الممكن أن تحدث نتائج أفضل؟ وسوف نناقش حالة غانا باختصار لنستوضح ونجيب على هذه النقطة.

نظام العمل في غانا في عهد ما بعد الاستقلال

وضعت السياسة التي اتبعها توك وهي "الحياد السياسي عن الأحزاب"، المنظمة العمالية فعليا خارج الحركة الرسمية المناصرة للديمقراطية. وقد تشكلت هذه الحيادية جزئيا نتيجة لتاريخ علاقات توك مع الحكومات السابقة. فهل مكنه ذلك من تحقيق صوت أكثر تأثيرا في المستوى العلوي لصناعة القرار؟ في الثمانينيات، كان التكيف الهيكلي هو البؤرة الرئيسية للصراعات والأزمات في نظام العمل في غانا. حافظ توك بإصرار على استمرار موقفه النقدي تجاه برامج الحكومة للإنعاش الاقتصادي وسياسات الخصخصة التي اتبعتها. لقد رفض الإذعان لتطبيق

القرارات التي اتخذت خارج الإطار المؤسسي لنظام العمل القائم، واتهم الحكومة بالعشوائية وعدم أخذ الإجراءات والقواعد الرسمية في الاعتبار. وتكثف الغضب الناجم عن هذه الانتقادات في مواجهات دورية، كلما صممت الحكومة على تطبيق سياساتها للإنعاش الاقتصادي متجاهلة توك ببساطة، أو متعاملة مع مسئوليه بأشكال قمعية.

وفي ١٩٩٤، و بالكاد بعد عامين من التحول إلى الديمقراطية، تم توفير ١٠٤٠٠ عامل. وقدرت حكومة رولينجز المدنية المنتخبة ديمقراطيا هذه المرة أن تمنح مكافأة لنهاية الخدمة وتعطي مرتب ستة شهور فقط (TUC 5th QC Report 1996, 43-44). وقد اتخذ القرار بدون أي استشارة لتوك الذي احتج وهدد بالفعل بإضراب تضامني على المستوى الوطني في يناير ١٩٩٥. وأجبرت الحكومة تحت التهديد على إعادة فتح المفاوضات التي أدت في النهاية إلى ١٨ شهر مكافأة لنهاية الخدمة للعمال الذين تم توفيرهم. وفي مشروعات أخرى للدولة، ومن بينها تلك التي توجد خطة لخصخصتها، تم تخفيض عدد العمال باستبعاد "عشرات الآلاف من العمال الأقوياء الأصحاء" بدون أي حوار مع توك. وحيث أن عديداً من هذه القرارات المتخذة من جانب واحد تمثل في الغالب انتهاكا للاتفاقيات الجماعية، فقد صعد الأمر إلى رفع دعاوى بالمحاكم، والتهديد بإضراب تضامني وفي بعض الأحيان تضمن الأمر تدخل منظمة العمل الدولية لدفع الحكومة إلى تعديل قراراتها ودفع مستحقات العمال المترتبة على توفيرهم (TUC 5th QC Report, 1996, 44). اجتمع نظام العمل الاستبدادي مع التكيف الهيكلي للاقتصاد على تقليص عضوية توك وتمويله من الاشتراكات. وفي هذا الشأن كانت خبرة غانا متطابقة مع خبرة زامبيا. ورغم ذلك، لم يتسع هذا التشابه ليشمل ما يتصل بذلك من قدرة كلا النقابتين العماليتين المركزيتين على التحكم في الآثار الناجمة عن ذلك على القدرة التنظيمية لها.

وعلى عكس زكتو، كان توك قادرا على الدفاع عن حق تعبئة العمال في إضرابات تضامنية عامة واستخدامها دوريا حيث إنها أكثر الأسلحة فاعلية في الضغط على الحكومة واحتواء أثر نظام العمل الاستبدادي. وفي الواقع أجبر التهديد بالإضرابات التضامنية حكومات كل من PNDC و المؤتمر الوطني الديمقراطي على إلغاء القرارات غير المرغوب فيها، والدخول في حوار مع توك. ووفر الحوار لتوك الوقت والفضاء لتطوير قدرته التنظيمية كقوة موحدة تعمل

لصالح العمال النقابيين في غانا. وقد أخذ بناء القوة التنظيمية أشكالا متنوعة. واستجابة إلى تناقص العضوية حاول توك "تنظيم غير المنظمين"، وهم أساسا العاملين ذوو الأقدمية في قطاع الصناعة والقطاع التجاري. وفي الفترة ما بين يناير ١٩٩٣ ويوليو ١٩٩٦ تم تنظيم ٢٧٥٦٨ من العاملين ذوي الأقدمية كانوا ينظمون لأول مرة في البناء التنظيمي لتوك على أساس انتسابهم للقطاع الصناعي. واستجاب إلى التحدي التمويلي المتمثل في خسارة "الدخل من الاشتراكات" من خلال تعبئة أعضائه للمساهمة في تأسيس مشروعات مملوكة للعمال، والتي توقع منها "خلق بعض الوظائف داخل الاقتصاد، وأيضا تمكين العمال المنضمين من أن يكون لهم تدخل كبير نسبيا في إدارة الاقتصاد".

وكانت هناك إدارة فعالة للعلاقات مع جمعيات العمال الأخرى في البلاد. وكانت بنية منظمات العمال في غانا أكثر لبرلة مقارنة بنظيرتها في زامبيا. وجدت جمعيات العمال كهيئات تخصصية غير تابعة لتوك. وكانت العلاقات مع الجمعيات المستقلة والنشطاء المدنيين والمعلمين والممرضين والهيئة القضائية – تدار في إطار منتدى استشاري على المستوى الوطني والمنتدى ثلاثي الأطراف الذي تضمن لجنة المجلس الاستشاري للعمل والأجور. وداخل الإطار التنظيمي للعمال، عمل توك كمنسق لمجموعات العمال وميسر للجهود التعاونية المشتركة للدفاع عن حقوق العمال (Akwetey, 1994). وإلى جانب منظمات العمال، تدعمت الروابط مع مجموعات المجتمع المدني الأخرى مثل نقابة المحامين بغانا ووسائل الإعلام. وكان تأسيس وتشغيل "مكاتب العمال" في الدور الصحفية المختلفة منذ عام ١٩٩٣ دليلا على تحسن الروابط مع الصحفيين. وأدار توك حملة لتشجيع ومأسسة حوار حول السياسيات بين الحكومة وأقسام واسعة من منظمات المجتمع المدني في "المنتدى الوطني غير الحزبي حول الاقتصاد". وطرح أن هناك حاجة إلى مثل هذا التجمع "لتأسيس توافق حول إدارة الاقتصاد لوقف المزيد من تدهور شئون الدولة" (TUC, 5th QC-EB Report 1996).

تجسدت فكرة المنتدى الاقتصادي الوطني في مايو ١٩٩٦، عندما التقى ممثلو العمال ورجال الأعمال والمجتمع المدني (مثل نقابات المحامين والصحفيين) للحوار حول الاقتصاد مع الحكومة والأحزاب السياسية تحت رعاية اللجنة ثلاثية الأطراف. و كان عهد ما بعد التحول في غانا هو فترة لتقوية توك وتدعيم تماسكه التنظيمي. وتعززت قوته سواء بمعيار استقلاله عن الحكومة والأحزاب السياسية

وأيضا بمعيار قدرته على تأسيس شبكة مع الحركة العمالية الأوسع والفاعلين بالمجتمع المدني حول المسائل التي تتطلب حوارت حول السياسات بين المعنيين. وعانى رجال الأعمال أيضا على نحو مماثل من السمات الاستبدادية التي حدت من الإصلاح الديمقراطي لنظام العمل. ولم تكن هناك قنوات ذات طابع مؤسسي مع دوائر المستوى العلوي لصناعة القرار أبعد من المنتدى ثلاثي الأطراف .(Tangri, 1993; Addisom interviewed, 1996)

وإلى جانب استبعادهم من المستوى العلوي لصناعة القرار عموما، فإن العمال ورجال الأعمال في غانا لم يتفقوا على طبيعة الإصلاح الديمقراطي الذي يتطلبه نظام العمل. وفي معظم الأحيان كانت الحكومة تحافظ على أن تكون صانعة القرار بشكل مستقل، وجذبت رجال الأعمال بصورة متزايدة إلى نظام العمل الذي تفضله متوسلة في ذلك بسياسة الخصخصة والاستثمار التي بدت جاذبة لرجال الأعمال ولكن ليس للعمال. وتطرح خبرة غانا في فترة ما بعد التحول أن استراتيجية "عدم التحالف السياسي قد أثمرت عن منظمة عمل قوية نسبيا، ولكن توك – مثله في ذلك مثل زكتو في زامبيا – فشل في تحقيق التمثيل المستند على مؤسسات في المستوى العلوي لصناعة القرار.

خلاصة: النتائج المرتبطة بالتنوع والتضمينات المشتركة

وقع التحول إلى الديمقراطية السياسية الصورية عام ١٩٩٢ في غانا بعد ما يناهز العقد على التكيف الهيكلي. اختلفت الخبرة عن نظيرتها في زامبيا فيما يتعلق بتتالي الإصلاح السياسي والاقتصادي، فبينما لم يكن التكيف الهيكلي في زامبيا ممكنا إلى حد كبير إلا بعد التحول الديمقراطي، فقد سبقت الإصلاحات الاقتصادية المفرطة في غانا. وبصرف النظر عن الاختلافات في ترتيب مراحل تطبيق التكيف في البلدين، فإن انعكاسه على تنظيم النقابات العمالية ومأسسة الحوار الديمقراطي في إدارة نظام العمل قد بدا متشابها. وفي كلتا الحالتين، فقدت النقابات العمالية أعضاء واشتراكات مالية وظلت مهمشة بالنسبة إلى المستوى العلوي لصناعة القرار حول السياسات العامة. ولم تسفر مطالبة كل من زكتو وتوك بالتمثيل الديمقراطي في المستوى العلوي لصناعة القرار عن النتائج المتوقعة. واستمرت الأبعاد الاستبدادية في نظام العمل الخاص بمرحلة ما بعد الاستعمار بصرف النظر عن التحول إلى الديمقراطية السياسية الرسمية. وقد أصبح عنصر

الاستقلال التنظيمي هو الأكثر أهمية كشرط مسبق أساسي للمقرطة الحقيقية للأنظمة الاستبدادية.

وفي زامبيا، بدا مقدرا على مطلب زكتو في الاستقلال أن يخضع للتسويات عندما شكل تحالفا سياسيا مع الحركة الديمقراطية بدون تحديد واضح لطبيعة الالتزامات المتبادلة والروادع الواجبة عند التخلي عن الاتفاقيات القائمة. وبعد أخذ مخاطرات سياسية كبيرة في تحدي دولة الحزب الواحد المسيطرة، والإدارة الناجحة لحملة الديمقراطية من أجل تعدد الأحزاب وتغيير الحكومة، أخفق زكتو في الوصول إلى إصلاحات محددة في نظام العمل. وفوق ذلك، فقد أقدم قادته على خطأ كبير عندما قاموا بالتفاوض بعيدا عن أهم مصدر للقوة في حوزتهم وهو الحق في تنظيم إضرابات تضامنية لتأييد حقوق العمال عندما تنتهك. وتوضح خبرة زكتو أنه بدون الاحتفاظ والدفاع عن هذا الحق، لن تكون النقابات قادرة على المقاومة الفعالة للحكم الاستبدادي لحكومة لديها موارد وقوية نسبيا. وتفيد الخبرة الغانية في تجسيد هذه الفكرة فهي تبين بوضوح كيف أن القدرة الحقيقية على حشد العمال النقابيين والتهديد بالإضرابات التضامنية يمكنها أن تعمل ككابح للحكم الاستبدادي وتفرض إحياء الإطار المؤسسي للحوار الديمقراطي، وإن كان محدودا.

وحيث تعزى قدرة توك على كبح الإدارة الاستبدادية لنظام العمل بشكل دوري إلى قوته التنظيمية، فإنه من الملحوظ أيضا أن الاستقلال السياسي والتنظيمي لا يؤمّن بالضرورة موقعا ذا قاعدة مؤسسية في المشاركة الديمقراطية في المستوى العلوي لصناعة القرار.

ونرى أيضا أن هناك عوامل مثل توزيع السلطة، وأيضا طبيعة الإيديولوجيا والتكنولوجيا، تشكل المصالح التي تتأسس عليها الأنظمة المحددة مثل نظام العمل. ومن البيّن أن التغير الأكثر وضوحا الذي حدث في طبيعة هذه العوامل فيما يتعلق بالبلدين كان في الإيديولوجيا. فلقد تم التنكر للإيديولوجيا القومية واستراتيجية التنمية التي تقودها الدولة مع التنكر للأنظمة السلطوية الناجمة عنهما، بينما قبلت إصلاحات السوق النابعة عن النيوليبرالية والديمقراطية الليبرالية وتم تشجيعها بهمة من قبل الفاعلين الخارجيين. وقد أدت هذه التغيرات إلى اختفاء ما سمي تحالفات التنمية في مرحلة ما بعد الاستعمار وقوض أساس العقد الاجتماعي التخيلي الذي صاغ التفاعلات الداخلية للعلاقات السلطوية بين الدولة والمجتمع

المدني الضعيف. ولم تعد الحكومات المطبقة لبرامج التكيف الهيكلي تتخذ النقابات العمالية كحليف أساسي في التنمية، مثل أولئك الذين رغبوا في بناء اشتراكية الدولة كما حدث في الستينيات والسبعينيات. وكان للتنكر للإيديولوجيات القومية ثمار مباشرة على صياغة التحالفات السياسية. ولم يتغير الدور المهيمن للفاعلين الدوليين. وبقى التمويل الدولي للدولة مسألة أساسية، وساهم بوضوح في قدرتها على صناعة القرارات باستقلال عن مطالب الفاعلين المحليين. وتم إغراء الحكومات تحت تأثير المعونة وتخفيض مدفوعات الفوائد السنوية على الديون على عزل عمليات صناعتها للقرار عن مصالح العمال ورجال الأعمال.

وشكلت الإتاحة المتنامية للتمويل الخارجي وتعميق اعتماد الحكومات على هذه التيسيرات، قيدا حقيقيا على قدرة النقابات على التأثير في القرارات الاقتصادية للحكومة. وتوضح الشواهد أن كلا من النقابات العمالية وجمعيات رجال الأعمال ظلت ضعيفة نسبيا كفاعل خاضع في أنظمة العمل. وبينما تبدو الحكومات الآن أكثر ميلا إلى صياغة تحالفات مع رجال الأعمال أكثر منها مع العمال، فإن علاقاتها مع الفاعلين الخاضعين عموما غير قائمة ولا مصاغة بناء على اعتقاد قوي في الشراكة الاجتماعية. إن الدولة لديها القدرة على العمل باستقلال عن العمال ورجال الأعمال، وعلى أن تدفع بأحدهما ضد الآخر حيثما تسنح الفرصة. وقد تم تهميش كل من مجموعتي الفاعلين في صناعة قرار التكيف الهيكلي في البلدين، وقد تعرقل الإصلاح الديمقراطي لأنظمة العمل الاستبدادية بسبب افتقار الفاعلين الخاضعين لاستراتيجيات حول الموضوع، لتحقيق الإصلاحات التي تعزز قوتهم وتعدل من علاقاتهم مع الحكومة. تؤكد نظرية التحول على الأهمية الاستراتيجية لقدرة النقابات العمالية على حشد التأييد من أجل حملات التحول للديمقراطية. توضح خبرات زامبيا وغانا حقيقة أنه بينما القدرة على التعبئة يمكنها تيسير التحول إلى الديمقراطية، فإن الموارد التنظيمية قد لا تكون كافية لإحداث إصلاح محدد لنظام العمل. هل يؤدي أيضا تماسك عمليات المقرطة في المجتمع إلى الإقصاء السياسي للعناصر المستبدة في أنظمة العمل؟ يبقى هذا السؤال إلى أن يجاب عليه عمليا في المستقبل.

REFERENCES

AKWETEY, E. 0., (1995) "Democratization and Labour Regime Reform in Post-transition Africa", Paper for the Joint Workshop on Labour Regimes and Liberalization: Restructuring State-Society Relations in Africa (Harare, Institute of Development Studies, University of Zimbabwe).

___ (1994) Trade Unions and Democratization: A Comparative Study of Zambia and Ghana (Stockholm, Stockholm University).

ALEXANDER, David, (1993) Workers' Education and Political Change (Occasional Paper No. 42, Institute of African Studies).

ARTHUR, S., (1993) "Co-ordination and Collaboration: Regimes in an Anarchic World", in David Baldwin (ed.) Neorealism and Neoliberalism: The Contemporary Debate (New York, Columbia University Press), 29-59.

AZARYA, V./ (1988) "Reordering State-Society Relations: Incorporation and Disengagement", in D. Rothchild and N. Chazan (eds.) Precarious Balance: State Society in Africa (Boulder, Westview Press).

BANGURA, Y./ (1992) "Authoritarian Rule and Democracy in Africa: A Theoretical Discourse", in P. Gibbon et al. (eds.) Authoritarianism, Democracy and Adjustment: Tlie Politics of Economic Reforms in Africa (Uppsala, Nordiska Afrikainstitutet).

BANGURA, Y and B. BECKMAN, (1991) "African Workers and Structural Adjustment with a Nigerian Case Study", in D. Ghai et al (eds) life IMF and the South: Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Press).

BATES, R. H., (1971) Unions, Parties, and Political Development: A Study of Mineworkers in Zambia (New Haven and London, Yale University Press).

BECKMAN, B./ (1988a) "The Post-Colonial State: Crisis and Reconstruction", IDS Bulletin,

19, (iv).
BIENEN, H. and J. Waterbury, (1989) "The Political Economy of Privatization in Developing Countries", World Development, 17, (v).
BRATTON, Michael and VAN DE WALLE, N, (July 1992) "Popular Protest and Reform in Africa", Comparative Politics, 24, (iv).
BRATTON, M., (1994) "Economic Crisis and Political Realignment in Zambia", in Jennifer A. Widner (ed.) Economic Change and Political Liberalization in Sub-Saharan Africa (London and Baltimore, Johns Hopkins University Press).
BURAWOY, M., (1985) Politics of Production (London, Verso).
— (1979) Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process Under Monopoly Capitalism (Chicago and London, University of Chicago Press).
CALLAGHY, T. M./ (1989) "Lost Between State and Market - The Politics of Economic Adjustment in Ghana, Zambia and Nigeria"/ in Joan M. Nelson (ed.) Economic Crisis and Policy Choice: The Politics of Structural Adjustment in the Third World (Princeton, Princeton University Press).
DANSEREAU, Suzanne, (Sept., 1995) "Unions in Southern Africa: Structural Adjustment and Reorganization", South African Labour Bulletin, 19 (iv).
DAVIES, I., (1966) African Trade Unions (Harmondsworth, Penguin).
DUTKIEWICZ, P. and G. WILLIAMS, (1987) "All the Kings Horse and All the King's Men Couldn't Put Humpty Dumpty Together", IDS Bulletin, 18 (iii).
GERTZEL, C./ (1984) "Dissent and Authority in the Zambian One-Party State", in C. Gertzel, C. Baylies, and M. Szefte (eds.) 77ie Dynamics of the One Party State in Zambia (Manchester, Manchester University Press).
GUPTA, A./ (1974) "Trade Unionism and Politics in the Copperbelt", in W. Tordoff (ed.) Politics in Zambia (Manchester, Manchester University Press).

HAVNEVIK, K. ed./ (1987) TJ-ie IMF and the World Bank in Africa. Conditional! ty, Impact and Alternatives (Uppsala, Nordiska Afrikainstitutet).

HUNTINGTON, S. P., (1991) The Tizird Wave: Democratization in Late Twentieth Century (Norman and London, University of Oklahoma Press).

HUTCHFUL, E., (1989) "From Revolution to Monetarism: The Economics and Politics of Structural Adjustment in Ghana" in B. K. Campbell and J. Loxley (eds.) Structural Adjustment in Africa (London, MacMillan Press).

JAMAL, V. and J. WEEKS, (1988) "The Vanishing Rural-Urban Gap in Sub-Saharan Africa" in International Labour Review, 127 (iii).

LOXLEY, John, 1994) "Rural Labour Markets in a Mineral Economy", in V. Jamal (ed.) Structural Adjustment and Rural Labour Markets in Africa (New York, St Martin's Press).

MAREE, Johann, (June 1982) "Democracy and Oligarchy in Trade Unions: The Independent Trade Unions in the Transvaal and tne Western Province General Workers' Union in the 1970s", Social Dynamics, 8, (i), 41-52.

MARTIN, R. M., (1989) Trade Unions: Purpose and Forms (Oxford, Clarendon Press).

MBIKUSITA-LEWANIKA and C. CHITALA (ed.), (1990) TJ-ie Hour Has Come: Proceedings of the National Conference on Multi-Party Option (Lusaka, Zambia Research Foundation).

MEEBELO, H. S., (1986) African Proletarians and Colonial Capitalism (Lusaka, Kenneth Kaunda Foundation).

MWANAKATWE, John M./ (1994) End of Kaunda Era (Lusaka, Multimedia Zambia).

NINSIN, K., (1988) "In Precarious Balance: State and Society in Africa", in D. Rothchild

and N. Chazan (eds.) Precarious Balance: State and Society in Africa (Boulder, Westview Press).

PETTMAN, J., (1974) Zambia: Security and Conflict (Sussex, Julian Friedmann Publishers).
PRZEWORSKI, A./ (1992) Democracy and the Market: Political and Economic Reforms in Eastern Europe and Latin America (Cambridge, Cambridge University Press).
RASMUSSEN, T., (1974) "The Popular Basis of Anti-Colonial Protests", in W. Tordoff/(ed.) Politics in Zambia (Manchester, Manchester University Press).
ROTHCHILD/ D. and N. CHAZAN (eds.) (1985) Precarious Balance: State and Society in Africa (Boulder, Westview Press).
SANDBROOK, R./ (1985) The Politics of Africa's Stagnation (Cambridge, Cambridge University Press).
SCHMITTER, P. C./ (1974) "Still the Century of Corporatism", Review of Politics, Vol. 36.
SKLAR, R. L., (1975) Corporate Power in an African State: The Political Impact of Multinational Mining Companies in Zambia (Berkeley and Los Angeles and London, University of California Press).
SIMUTANYI, N., (27 April-2 May/ 1995) "The Politics of Structural Adjustment in Zambia", Paper presented to the Workshop on Governance and Economic Policy Making (ECPR Joint Sessions of Workshops, Bordeaux, France).
— (26 June-2 July/1995) "Political Opposition and Democracy in Zambia: Problems and Prospects", 8th CODESRIA General Assembly on Crisis, Conflicts and Transformation Responses and Perspectives (Dakar).
SORENSEN, G./ (1993) Democracy and Democratization (Boulder, Westview Press). TRANGRI, R./ (1992) "The Politics of Government-Business Relations in Ghana"/ The Journal of Modern African Studies, 30, (i), 97-111.

TORDOFF, W. and R. MOLTENO, (1974) "Cleavage and Conflict in Zambian Politics: A Study in Sectionalism", in W. Tordof (ed.) Politics in Zambia (Manchester, Manchester University Press).

TORDOFF, W. (ed.) (1974) Politics in Zambia (Manchester, Manchester University Press). VALENZUELA, J. S., (July 1989) "Labour Movement in Transitions to Democracy", Comparative Politics, 445-471.

ZCTU Files etc

(1992) Minutes of the General Council Meeting, Katilungu House (Kitwe/ 18 October).

(1994) Submission of the ZCTU to the Zambian Constitutional Review Commission (29 September).

(1994) Report of the Secretary General, 9th Quadrennial Congress, QC/D No. 1,2 and 3 (Livingstone, 26th-29th October).

(1996) ZCTU Chairman-General's Introductory Remarks, The Tripartite Consultative Labour Council Meeting (Lusaka, 18 January).

(1996) Minister of Labour and Social Security's Speech, The Tripartite Consultative Labour Council Meeting (Lusaka, 18 January).

(1996) ZFE Representative's Speech, The Tripartite Consultative Labour Council Meeting (Lusaka, 18 January).

(1996) Split Within the ZCTU: An Account of the Events as They Happened Before, During and after the 9th Quadrennial Congress in 1994 (Kitwe, ZCTU).

Labour and Industrial Relations Act (1993) (Lusaka, The Government Printer).

"Zambia, Implementation of Economic Recovery Programme — Efforts and Policies" (Report Presented to the Consultative Group for Zambia; 6-7 April 1993, Government of Zambia).

Times of Zambia.

Interview with Secretary-General and others (January-February 1996, Kitwe/ Zambia).

Trade Union Congress Files

Trade Union Congress (Ghana), Report of the Executive Board (1st September 1992-7th June 1996, The 5th Quadrennial Delegates Congress, University of Cape Coast).
Interview with Secretary-General and others (August 1996, Accra, Ghana).

الفصل الثالث

التعاون والسيطرة والمقاومة:
الدولة ومؤتمر العمال بنيجيريا

يحي هاشم *Yahaya Hashim*

"اتحاد واحد في البلد الواحد
نقابة واحدة في الصناعة الواحدة"
(COSATU, December 1985)

مقدمة: الدولة والنقابات العمالية

يمثل هذا الفصل محاولة لفهم نظام العمل الذي قام في نيجيريا ما بين ١٩٧٥ و ١٩٨٧. ونركز على أهم طرفين، وهما اللذان خلقا هذا النظام للعمل، أي الدولة والنقابات العمالية بالتحديد. ظهرت أزمة ما بعد الطفرة النفطية في نيجيريا في النصف الثاني من السبعينيات. و قد صاحب الطفرة النفطية تدفق للنقد الأجنبي لم يسبق له مثيل. وتبع ذلك أزمة في ميزان المدفوعات وضغوطا تضخمية. و وجبت بناء على ذلك إجراءات التثبيت من قبل النظام العسكري القائم حينها في ظل الجنرالات مورتالا Murtala و أوباسانجو Obasanjo فيما بعد. وفي نفس الوقت، كانت الحركة العمالية تحرز نقلات هامة أيضا. وتسببت الأسعار التضخمية في إثارة مسألة إعادة النظر في الأجور وخاصة في القطاع العام، وأدى ذلك بدوره إلى تأسيس لجنة أودوجي Udoji. وأدى تطبيق توصياتها في ١٩٧٤/ ١٩٧٥ إلى الحركة الإضرابية الضخمة التي نتج عنها السيطرة على النقابات العمالية (Peace, 1975).

لقد دفعت الأربع اتحادات القائمة حينئذ إلى الاتحاد في مركز نقابي واحد في ديسمبر ١٩٧٥، وهو ما لم ترد الحكومة الاعتراف به، وأسست بديلا عنه في ١٩٧٨. وساعد هذا على سيادة صيغة "نقابة واحدة للصناعة الواحدة"، حيث حلت ٤٢ نقابة على مستوى الصناعات محل مئات من دور النقابات السابقة. وجرت تغييرات على مؤسسات حل النزاعات والعلاقات الصناعية أيضا. وقد أشير إلى نظام العمل الناتج في الأدبيات بأنه ذو توجه دمجي (Corporatism) (Onimode, 1982; Waterman, 1982; Lubeck, 1968; Fashoyin,1990). ويتساءل هذا الفصل، الذي يعتمد إلى حد بعيد على رسالة المؤلف في عام ١٩٩٤ (Hashim, 1994) حول ذلك التشخيص الذي يميل إلى تضخيم عنصر إدماج ومركزية وبيروقراطية الدولة بينما يقلل من شأن المدى الذي كانت به النقابات الجديدة المتحدة ناتجة عن طموحات داخل الحركة العمالية نفسها.

وأتى التدفق الآخر في أموال النفط عام ١٩٨٠، وسرعان ما تبعه هبوط ثابت مع عجز كبير في ميزان المدفوعات، وتدن في ناتج الصناعة التحويلية وطاقة الاستخدام، وارتفاع في البطالة. وصار تضخم الأسعار وعبء الدين الباهظ هو القاعدة. وبعد تغيرين في الأنظمة السياسية، أحدهما في ١٩٨٣ والآخر في ١٩٨٥، جرت محاولة للرد على الهبوط الاقتصادي والاجتماعي بالأسلوب النيوليبرالي، وذلك في شكل برنامج التكيف الهيكلي، الذي دعمته مؤسسات بريتون وودز. واستهدفت إحلال مقاربة الاعتماد على السوق محل مقاربة التنمية التي تديرها الدولة. وتضمن ذلك نكوصا عن التوجه الوطني في صنع السياسة حيث أصبح الحوار السياسي صفقات بين الدولة والمانحين والمقرضين الدوليين، أكثر منه قصرا للتركيز على نمط من المفاوضة السياسية يتسم بمزيد من التشاركية وهو ما يطرحه النموذج الدمجي.

وتجري حاليا عديد من المحاولات لإعادة صياغة مفهوم الدولة في أفريقيا، وهي تميل لأن تكون ضيقة ومحدودة (Beckman, 1989; Glickman, 1988). و تأتي دائما نتاج نظرات متسرعة تعزل اللحظة عن العمليات المركبة. ولذلك فمثل هذه المحاولات لم تكن مفيدة بدرجة كبيرة لفهمنا لإعادة تأسيس العلاقات بين الدولة والمجتمع المدني. ورغم ذلك، فهناك مشكلتان مع هذه الأدبيات. الأولى هي وجود ميل لأن تكون الدولة والمجتمع ثنائية متعارضة ودائما

ما يبنى حائط صلب بينهما (لمناقشة هــذه الفكــرة انظــر ;Beckman, 1993 Akwetey, 1994; Hashim, 1994). ثانيا، هناك ميل إلى مقاربة الأشياء كما لو أن الدولة تمثل وجودا موحدا متجانسا. وهذا رغم أن كلا من الدولة والمجتمــع يتألفان من مجموعة متنوعة من المصالح، كما أن هناك خطابات مختلفــة تــرتبط بعلاقات مختلفة بين الدولة والمجتمع.

وتجنبنا بعض تلك المشاكل في هذا العمل من خلال التركيز على علاقة محددة بين الدولة والمجتمع- وهي العلاقة بين الدولة والنقابات- مــن خــلال اســتخدام التوجه الدمجي كإطار عام للتحليل. لا يقيم التوجه الدمجي تقــسيمات حــادة بــين الدولة والمجتمع، ولا حتى في البلدان الرأسمالية المتقدمة. وعلى العكــس، فهــو يفترض صلة معقدة وحميمة تعتمد على درجة الإدماج. ومن ثم وكمنظور نظري، فإن التوجه الدمجي مفيد في تحليل التشكيلات الاجتماعية، كما وجدت في أفريقيا، حيث يكون الحد الفاصل بين الدولة والمجتمع ضبابيا أكثر من المعتــاد. وربمــا يكون هذا هو السبب في أن التوجه الدمجي قد أصبح أسلوبا شائعا بــين دارســي أفريقيا لتشخيص العلاقات بين الدولة والنقابات، وحتى في العلاقات بــين الدولــة والمجتمع في بعض الأحيان. (انظر على سبيل المثــال؛ ;Waterman , 1982 Shaw, 1982; Callaghy, 1984; Lubeck, 1986; Nyang'oro, 1987; 1989; Nyang'oro and Shaw,1988; Fashoyihn, 1990).

ورغم ذلك، تعاني الأدبيات حول التوجه الدمجي في أفريقيا من مشاكل عديدة. يفترض الكتاب أن الظاهرة التي يتحدثون عنها في السياق الأفريقي هــي توجــه دمجي ويتابعون مناقشة تنويعاتها بين البلدان. ويعتبر ارتباط ما يدرسونه بالمفهوم كمعطى، أو أنه أمر واضح في حد ذاته. وعلى عكس ما يحــدث مــع "التوجــه الدمجي المجتمعي"، تشيع الإشارة دائما إلى "توجه الدولة الدمجي" المترادف مــع سيطرة الدولة على تنظيمات المصالح وخاصة النقابات العمالية تماشيا مع الأدبيات المبكرة حول علاقات الدولة والنقابات العمالية في أفريقيا، حيث ينظر إليها أساسا كشأن من شئون سيطرة الدولة. وظل هذا التركيز يغذي التحليل حتى عندما أدخل مفهوم التوجه الدمجي. وكانت الشواهد التطبيقية والمقدمات النظرية ضعيفة دائما. وهناك افتقار إلى فهم الأسلوب الذي أدى به فرض النيوليبرالية إلى المزيــد مــن تقويض عناصر التوجه الدمجي التي يظن أنها كانت قائمــة فــي المحــل الأول (لمناقشة عامة حول أدبيات الإدماج الأفريقي انظر Hashim, 1994).

وتسعى دراسة الحالة التي بين أيدينا حول الدولة ومؤتمر عمال نيجيريا (NLC) إلى مواجهة بعض هذه الافتراضات التي يبدو أن مثل هذا التطبيق غير النقدي لمفهوم التوجه الدمجي على أفريقيا يقوم عليها. وتسعى إلى استنباط بعض الأبعاد الرئيسية المتأسسة مع فكرة نظام العمل الدمجي في معظم الأدبيات المعتمدة، كما تسعى إلى إعمال هذه الفكرة واختبارها على حالة نيجيريا. إلى أي مدى أدمجت الدولة الحركة العمالية النيجيرية وسيطرت عليها؟ وهل يفيدنا في شيء أن نشخص العلاقة بمعايير دمجية؟ وكيف تأثرت من خلال اللبرلة الاقتصادية؟

الإدماجية والاستقراء الاجتماعي

إن التوجه الدمجي – أو التوجه الدمجي المحدث كما يطلق عليه في بعض الأحيان للتفريق بينه وبين الممارسات السلطوية المشابهة في الأنظمة الفاشية، يعتبر نظاما لتوسيط المصالح، و أيضا شكلا لصياغة السياسات (Cawson, 1980). وتؤكد الأدبيات على تنظيم المصالح والتمثيل (see the collections of Schmitter and Lehmbruck, 1979; Lehmbruch and Schmitter, 1982; Mallou, 1977; Collier, 1979). وتعتبر الصياغة المفهومية الأكثر إحكاما والأكثر جدارة بالثقة هي ما عبر عنها شميتر كما يلي:

"نظام من تمثيل المصلحة، تكون فيه الوحدات الأساسية منظمة داخل عدد محدود من الفئات الوحيدة والإلزامية وغير التنافسية والمنظمة تراتبيا والمختلفة وظيفيا. وهي معترف بها أو مجازة من قبل الدولة (إذا لم تكن صنيعتها) وتمنح عن عمد احتكار التمثيل داخل فئاتها الخاصة في مقابل الرقابة على عملية تحكم محددة في اختيار القادة ومفصلة المطالب والدعم (Schmitter, 1979b, 13)".

رغم أن تعريف شميتر يشير إلى إدماجية تتطابق مع المثال، فإنها تقدم مؤشرات أساسية استخدمت في الدراسات التطبيقية حول أنظمة العمل الدمجية وخاصة من قبل مدرسة التوسيط (intermediation school) (انظر دراسات Wilenshy, 1986; Schmitter, 1981; Streeck, 1982; Helander, 1982; and Cameroon, 1984). وتتضمن هذه المؤشرات شكلا من منظمة المصلحة (النقابة العمالية) التي تكون مركزة بشدة (ويعني أنها تكون احتكارية

ومركزية وبيروقراطية)، وتمتلك إجازة الدولة أو حتى انخراط الدولة مباشرة في خلقها، ويكون هناك مقايضة بينها وبين الدولة، و يقتضي ذلك قيودا على المنظمة.

الكثافة التنظيمية هي البعد الرئيس لبنية أنظمة النقابة وهو ما أكدت عليه الأدبيات وقسمته إلى الاحتكار والمركزة والبقرطة. وكان الاستنتاج النظري يقضي بأن النقابات الاحتكارية تؤمن أن كل الأعضاء في القطاع متضمنين في مساومة دمجية (ثلاثية دائما) ويمكن ضبطهم للإذعان إلى مخرجات المساومة بدون تهديد من نقابة أخرى على الأطراف. وتجمع المركزة السلطة في أيدي من يقومون بالمساومة وتحقيق الانضباط، بينما تؤمن البقرطة أن منافسة المهنيين والتكنوقراط تواكب العملية.

التركز التنظيمي هو البعد الرئيس لهيكل أنظمة النقابة الذي أكدت عليه الأدبيات وقسمته إلى الاحتكار والمركزية والبقرطة. وكان الاستنتاج النظري من ذلك هو أن النقابات الاحتكارية تؤمن تضمين كل أعضاء القطاع في مساومة إدماجية (ثلاثية دائما). ويمكن أن ينضبطوا ليذعنوا إلى مخرجات المساومة بدون تهديد من نقابة أخرى على أطرافها. وتركز المركزية السلطة في أيدي من يقومون بالمساومة وتحقيق الانضباط، بينما تؤمن البيروقراطية أن منافسة الفنيين والتكنوقراط لا تخرج عن العمليات.

ويعتبر التركز التنظيمي والسلوك المكبوح أو حتى المذعن من قبل منظمات المصلحة من الخصائص المميزة للتوجه الدمجي (سواء الخاص بالدولة أم المجتمعي)، كما أنها من مستلزمات وجوده، ومن ثم فإنها محورية بالنسبة للنظرية. ومن ثم حتى نتأكد من أن نظام العمل الذي تأسس في نيجيريا مابين ١٩٧٦ و ١٩٧٨ كان نظاما دمجيا كما يزعم بوجه عام أو ننفي عنه ذلك، فمن الضروري أن نثبت مدى اتسامه بالكثافة في المرحلة الأولى، وهو ما يعني الاحتكار والمركزية والبقرطة في النقابات العمالية. وثانيا، نبحث في دلالة هذه المتغيرات الثلاثة، في حالة وجودها، في نظام العمل الدمجي الذي نحن بصدد البرهنة عليه. وباستخدام هذا الإطار للعمل يمكننا السعي إلى رؤية نافذة في العلاقات بين الدولة والنقابة في نيجيريا وطبيعة نظام العمل المترتب عليها، منذ الفترة المبكرة من الأزمة الاقتصادية وحتى النقطة التي أدخلت فيها السياسات النيوليبرالية لبرامج التكيف الهيكلي وطبقت.

التوجه الدمجي والاحتكار

نجحت إعادة البناء والتعمير التي تلت الحرب الأهلية النيجيرية عام ١٩٧٠ بدرجة كبيرة نظرا للطفرة البترولية. واتسع الاقتصاد النيجيري بسرعة. وأدى ارتداده إلى التقلب في النصف الثاني من السبعينيات إلى تغيير في النظام السياسي بالبلاد، وإلى برنامج الترشيد. وامتد هذا إلى مؤسسات مهمة في المجتمع تتضمن الخدمة المدنية والنقابات العمالية. وحلت النقابات الاحتكارية محل نظام النقابات العمالية المتعدد- وهذا أحد المستلزمات المهمة لنظام العمل الدمجي- في إصلاح للحركة النقابية العمالية تقوده الدولة.

وتوطد الاحتكار دون شقاق كبير. وتم تأسيس بناء نقابي وحيد يتكون من اتحاد نقابي واحد و ٤٢ نقابة مركزية على مستوى الصناعات، وذلك من خلال إجراءات إدارية حكومية و قانونية جاءت على أثر تدخل لم يسبق له مثيل من الدولة في الشئون الداخلية للنقابات مابين ١٩٧٥ و ١٩٧٨. وأعلن ذلك في مرسوم النقابات العمالية رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨، الذي عدل المرسوم رقم ٣١ لسنة ١٩٧٣. وقد نوقش تدخل الدولة بالتفصيل في موقع آخر (Hashim, 1987, 1994; Sachikonye, 1981; Eze, 1981; Umoh, 1980; Zasha, 1985). وما يمكن أن نعيد قوله هنا إن المنظمات العمالية المركزية الأربع التي كانت قائمة حتى النصف الأول من السبعينيات أنهت وجودها طوعا في ديسمبر ١٩٧٥ لتصير متجمعة، وتشكل منظمة عمالية مركزية واحدة وهي مؤتمر العمال في نيجيريا (NLC) وهي المنظمة الثانية التي لقبت بذلك الاسم في تاريخ العمال في نيجيريا. وكان ذلك تاليا على إعلان مقبرة أبينا (Apena Cemetery Declaration) في سبتمبر ١٩٧٤، والذي تعهد فيه قادة المراكز النقابية الأربعة التي كانت قائمة في ذلك الحين، وحيث التقوا لدفن زميل لهم، على العمل من أجل الوحدة. ونتيجة لذلك حددوا موعدا لمؤتمر في ديسمبر ١٩٧٥. ولا يرجع السبب وراء إعلان أبينا إلى الرغبة في الوحدة فقط، ولكن أيضا إلى ضغط العمال المستقل من أجل العمل في مواجهة أحكام أدوجي Udoji الحكومية حول الأجور.

وفي وقت تجمع الاتحادات النقابية الأربعة في ديسمبر ١٩٧٥، برهنت التسويات المتطلبة، وما ينبغي أن تتضمنه من توازن قوى على الإجماع، مثلما كان الحل في الواقع في محاولات الوحدة السابقة للنقابات العمالية. وهكذا، اجتمع القادة قبل مؤتمر الوحدة وسجلوا قائمة رشحوا فيها من سوف يحصل على أي

موقع في الانتخابات. وتم انتخاب ما يربو على مائة قائد في الانتخابات الأولية في ١٩٧٥. وأدى ذلك إلى احتجاج بعض النشطاء النقابيين من الاتحادات النقابية الأربعة، حيث اعتبروا أن الانتخابات غير صادقة، ودعوا دون قصد النظام الوطني العسكري الجديد للجنرال مورتالا /أوباسانجو للتدخل. وعندما تدخل النظام استخدم هذه الدعوات كجزء من تبريره لذلك. ولم يرفض فقط الاعتراف بالمركز النقابي الجديد الذي تشكل، ولكن أيضا أعلن مرسوما (رقم ٤٤ لعام ١٩٧٦) حظر المراكز الأربعة التي شكلته، وقام بتعيين مدير منتدب ليشرف على شئون النقابات العمالية التابعة، ويرشدها وينظمها لتشكل مركز جديد آخر. وعينت الحكومة أيضا لجنة تحقيق قضائية للتحقيق مع المراكز العمالية المحظورة ومسئوليها.

وفي النهاية، نظم ما يربو على ١٠٠٠ نقابة (دور نقابية إلى حد بعيد) في ٤٢ نقابة على مستوى الصناعات وتأسس مركز نقابي جديد، وهو مؤتمر العمال في نيجيريا للمرة الثالثة، كل ذلك في ظل الإجراء الذي وضع شروطه المدير المنتدب من الحكومة. وأنشئ نظام تحصيل تلقائي للرسوم المستحقة، وبدأ أيضا الاعتراف الإجباري بالنقابات. وصيغ كل هذا في مرسوم رقم ٢١ و ٢٢ لسنة ١٩٧٨. وأطلق على المنظمة العمالية الجديدة بموجب القانون، مؤتمر العمال في نيجيريا، وأقر ضمن ذلك جدولا بقوائم أعضاء النقابة. وجاءت هذه الصياغات أيضا على أثر التدخلات في ٧٥-١٩٧٨، ومن ثم يمكن القول أيضا بأنها مجازة من الدولة، أوحتى منشأة من قبلها. وبناء على ذلك، يبدو أن هناك متطلبا هاما لنظام العمل الدمجي قد تم استيفاؤه. ورغم ذلك لم تتضح بعد دلالة مثل هذا الاحتكار وإجازة الدولة أو خلقها للنقابات فيما يتعلق بالعلاقات بين الدولة والنقابات. ولابد من تناول سؤالين، الأول حول مدى كون نظام النقابات الاحتكاري مفروضا بالفعل من قبل الدولة؟ والثاني حول مدى ما أسفر عنه ذلك من نقابات مذعنة؟

لا يمكن مبدئيا تعليل الملامح الاحتكارية للنظام الجديد بمعيار فرض الدولة لها. فلقد كانت استجابة لضغوط من داخل الحركة النقابية نفسها. لقد اتخذ بالفعل قرارا بتفضيل اتحاد واحد على النظام النقابي المتعدد من قبل النقابات نفسها قبل أن تتدخل الدولة. وكان موضوع الخلاف داخل الحركة النقابية هو مسألة اختيار القيادات ومزاعم حول التحديد غير الديمقراطي لهم، ولم يكن الخلاف حول فلسفة نظام النقابة الموحدة. وكان هذا هو الأساس الذي دعا بناء عليه بعض النشطاء النقابيين إلى تدخل الدولة، وكان أيضا الأساس الذي زعم مسئولو الدولة إنهم

تدخلوا بسببه. وحتى التحقيق القضائي في شئون النقابة كان تكييفه قائما على هـذا الأساس (Adefope, 21 May 1976).

وفي ضوء ما سبق، كان الانتقال العمدي لقادة النقابات العمالية من المعارضـة الواهنة لتدخل الدولة إلى تعاون نشط في أبنية النظام النقابي الجديد. وفضل هؤلاء القادة الذين تمت مقابلتهم أن ينظروا إلى إعادة الهيكلة على أنها مبادرة أتـت بهـا الدولة و كان القادة النقابيين مقتنعين بها، وهي تعبير عن برنامج التضامن والوحدة الذي طالما فكروا فيه. وربما كانت هناك مبالغة في ذلك، حيث لم يجد النقـابيون ولا مسئولو الدولة سبيلهم بالكامل في إعادة الهيكلة. ولقد حكمت الدولة في بعـض قضايا النزاع بين المدير المنتدب والنقابيين- ولو أنها حكمت إلى جانب النقـابيين أيضا (Abiodun, 1978, 22). وأشار واترمـان (Waterman, 1993) إلـى نتائج ترشيد نشاط أحواض السفن، الذي قسم النقابات إلى ما عرف على أنه ثلاث نقابات على مستوى النشاط الصناعي، وتساءل عن الفوائد وراء تقسيم العمال على هذا النحو. ورغم ذلك، نظر عديد من القادة النقابيين إلى نتائج الترشيد على أنهـا نصر وأنها الشيء الذي رغبوا فيه منذ فترة طويلة.

ومنذ تأسيس أول مركز نقابي عمالي عام ١٩٤٣، وما تلاه من تفـرق، فكـر النقابيون مرارا في الاتحاد في مركز واحد أكثر استدامة. وسجل كل مـن أنانابـا (Ananaba, 1969) وكـوهين (Cohen 1971) و اوتوبـو (Otobo, 1986) المحاولات العديدة للوحدة، التي فشلت جميعها. لقد أدى الانقسام فـي الحركـة النقابية العالمية في ١٩٤٩ والحرب الباردة التالية على ذلك إلى تأكيد الانقسام في الحركة النيجيرية، واستخدمت النقابات العمالية العالميـة بفاعليـة قـدرتها علـى التمويل لتحصل على عملاء لها في نيجيريـا (ATR, 1977; Otobo, 1980). وفي كل الأحوال، كانت قرارات المؤتمرات واحدا تلو الآخر تطرح الوحدة وتدعو إلى "نقابة واحدة للصناعة الواحدة" كبنية. وكما يمكن أن نستشف من شعار مؤتمر النقابات العمالية في جنوب أفريقيا - كوساتو(COSATU) في ديـسمبر ١٩٨٥، كما أوضحنا في المقتطف الذي صدرنا به هذا الفصل، فإن هذا الطرح لـم يكـن مقصورا على النقابات النيجيرية. تبنى كوساتو في مؤتمراته المبكرة نفس المبـدأ "اتحاد واحد للبلد الواحدة، ونقابة واحدة للصناعة الواحدة"، ومنذ ذلك الحين رشـد فروعه الخمسة وثلاثين في اثنتي عشرة نقابة على مستوى الصناعات. وبالفعل فقد سجل باسكين (Bskin, 1991, 257) : "في منتصف عام ١٩٨٧، كـان معظـم

فروع كوساتو ملتزمين من حيث المبدأ بالمساومة المركزية والاشتراك في مجالس على مستوى الصناعة". ونفس الشيء لاحظه بيانشي في مصر (Bianchi 1986, :435)

"لقد طالب عديد من القادة العماليين بمزيد من المركزة لمدة سنوات، ولكن موافقة ناصر المتأخرة والمترددة (في عام ١٩٥٧ على إجازة تأسيس اتحاد نقابات عمال مصر (ECL) كانت(....) بعد الأوان ولم تجد تقريبا من يتبناها في مصر، في حين كان ناصر مواجها باعتراضات قوية من الشرطة والجيش على التركيز المفاجئ لقوة النقابات"

والسبب الآخر الذي يفسر أن نظام النقابة الوحيدة لا يمكن أن اعتباره ببساطة مفروضا من الدولة هو حقيقة أن القواعد تنزع في زمن الأزمة إلى فرض الوحدة على قادة النقابات العمالية النيجيرية. وهكذا، من المعتاد تشكيل "لجان للعمل المشترك" (Joint Action Committees) وأشكال أخرى من التجمع، وذلك على رغم أن ضغط القواعد لمواصلة التجربة بعد حل مشكلة ما فورية لم يكن لينجح (Cohen, 1974. 92). وفي هذا الصدد، كان مؤتمر العمال في نيجيريا (NLC) عام ١٩٧٥، هو فقط آخر سلسلة طويلة من محاولات الوحدة. لقد كان ثمرة للنشاط المستقل والموحد للعمال عبر الاتحادات أثناء إضرابات أدجي Udoji. وفشل جزئيا بسبب عدائية الدولة وبدرجة كبيرة بسبب عدم قدرة حركة النقابات العمالية على اتخاذ القرارات الداخلية والتسويات اللازمة على نحو حاسم وديمقراطي. وربما كان ذلك سببا في أن مقاومة تدخل الدولة لم تكن شديدة الحدة ولكنها كانت بالأحرى سلبية. وحدث تحول في التكتيكات كاستجابة لبرنامج الدولة. رأى بعض النقابيين إعادة الهيكلة تحت رعاية الدولة كفرصة لحل مشاكل الوحدة والتمويل، وهما المشكلتان الأولتان اللتان طالما لاحظهما الكتاب على أنهما كارثة الحركة النقابية العمالية في نيجيريا وفي أي مكان آخر في أفريقيا.

ومن المشكوك فيه أن ينجح الترشيد الذي تقوده الدولة بدون تعاون الحركة النقابية العمالية. ويبدو أن خبرات التدخل الثاني للدولة في عام ١٩٨٨ تؤيد هذه الرؤية. بينما كان للتدخل في تلك المناسبة ملامح عديدة مشتركة مع ما جرى في أواخر السبعينيات، إلا أن الاستجابة كانت مختلفة تماما. في ١٩٨٨، حيث احتلت الحكومة مقرات مؤتمر العمال في نيجيريا (NLC) وعينت مديرا منتدبا ليقوم بواجباته، رفضت معظم النقابات على مستوى النشاط الصناعي أن تتعاون. ولم يصل المدير المنتدب من الدولة إلى أي شيء خلال الفترة الأولي لمزاولته مهمته.

فقد قامت النقابات بإضراب عام، مما دفع الحكومة إلى الاعتراف بحقيقة أنها لم تستطع الانفراد في تحديد الأمور (Beckman, 1995). وفوق ذلك، عندما تم توسيع تفويض المدير المنتدب ليتضمن عمليات ترشيد أخرى للنقابات، رفضت بعض النقابات، واضطر مسئولو الدولة لقبول حكم المحكمة ضد ما كانوا يعتزمون. وعندما انتهت فترة المدير المنتدب. وعينت قيادة جديدة على سبيل التسوية في يناير ١٩٨٩، صدر عن مؤتمر عمال نيجيريا (NLC) خطة ترشيد خاصة به، ساعية إلى تقليل عدد النقابات على مستوى النشاط الصناعي عبر الاندماج وإعادة الهيكلة الداخلية.

لم يسفر تدخل الدولة عن مؤتمر مذعن لعمال نيجيريا، ولا نقابات على مستوى النشاط الصناعي مسيطرا عليها مركزيا. وفي الواقع، وفي أعقاب تدشين مؤتمر عمال نيجيريا في ١٩٧٨، فقد تورط الاتحاد في نضال ضد "من أنشأه". فقد هدد بتعطيل البرنامج ليعود إلى السياسة الحزبية في ١٩٧٩، وذلك بتوجيه إنذار إلى الحكومة الفيدرالية (في مايو ١٩٧٩) حتى تعيد قروض السيارات وبدلات الانتقال إلى الموظفين، وتصدق على كل الاتفاقات المعلقة التي تم التفاوض بشأنها مع القطاع الخاص، كما يستلزم القانون، وتلغي أيضا كل الأحكام العقابية على العمال. وكانت الحكومة العسكرية مجبرة على الاستجابة، ودخل وزير العمل نفسه في مفاوضات واتفاقيات مع النقابات قبل انقضاء أجل الإنذار. ومع مرور الوقت، وتولي النظام المدني الحكم في اكتوبر ١٩٧٩، أو حتى قبل ذلك ترددت وجهات نظر جديدة في دوائر الحكومة حول إحداث انقسام في مؤتمر عمال نيجيريا (NLC). وتسامح مسئولو الدولة– أو هم يسروا– تأسيس نواة لمركز منافس وهو "مركزالنقابات العمالية الديمقراطية" بالتعارض مع القانون الذي يقر نظام النقابة الوحيدة. واقترح النائب إبراهيم ديميس Ibrahim Dimis في البرلمان –وهو عضو الحزب الحاكم "الحزب الوطني في نيجيريا" (NPN)– مشروع قانون يقصد إلى إلغاء الاشتراط القانوني للاحتكار. وكاستجابة لذلك، قامت النقابات بحملة مكثفة، متضمنة تشكيل ضغط من أجل حماية الوحدة التي توصلوا إليها عبر تدخل الدولة منذ ثلاث سنوات سابقة (انظر كراسة مؤتمر عمال نيجيريا" "The Need to Sustain one Central Labour Organization in Nigeria, 1981).

لم يؤد الاحتكار المرخص به من الدولة إلى سيطرتها على النقابات العمالية أو إذعان النقابة كما يبدو أنه مفترض في نظريات التوجه الدمجي. وكان الاحتكار

بالنسبة للنقابات هو أساسا مسألة وحدة وقدرة على العمل والتنظيم والتمويل الجماعي. وكان هذا هو السبب وراء رغبة النقابات في نيجيريا فيه كما هو حال عديد من النقابات في أفريقيا، بما فيهم كوساتو في جنوب أفريقيا. وكان هذا أيضا هو السبب في تعاون النقابات النيجيرية مع الدولة عندما شرعت فيه. وبينما تتم الوحدة "طوعيا" في بعض البلدان وتتم عبر تدخل الدولة في غيرها، فإن ذلك يمكن النظر إليه كنتيجة لاختلاف الخبرات التاريخية. ومن الواضح أنها ليست كلها ببساطة ضربا من الاحتواء أوالسيطرة، كما بدا من حالة نيجيريا.

التوجه الدمجي والمركزة:

تمويل النقابة و التحصيل التلقائي للرسوم

يفترض في أنظمة العمل الدمجية أن مركزة التنظيم وصناعة القرار تسمح للنقابات الاحتكارية أن تمارس السيطرة على الأعضاء المكونين لها؛ ومن هنا يأتي تفويض الدولة لسلطة صناعة السياسة العامة لها، وهو ما يترافق مع النموذج الدمجي. وتقاس المركزة ذاتها من خلال حضور أو غياب ملامح الوحدوية أو الاتحادية. ولا تتضمن الممارسات الشائعة في أمريكا اللاتينية وأفريقيا مركزة بنية النقابة فقط، ولكن أيضا مركزة جمع الاشتراكات أو تحصيل الرسوم، إلى جانب مركزة صناعة القرار ومركزة التمثيل والتفاوض. ودائما ما تنظم هذه الممارسات من خلال القانون.

ويعتبر النموذجان الشائعان لبنية النقابة العمالية في النقابات العمالية الأفريقية هما البنية الاتحادية (federal) والبنية الوحدوية (unitary). والنموذج القائم في نيجيريا هو الاتحادي. وتتم السيطرة على النقابات الوطنية أو الفروع القطاعية في التصميم الوحدوي من خلال مكتب المنظمة المركزية. وفي الواقع، فإنها في الغالب أقسام من النقابة المركزية المسئولة عن قطاعات الاقتصاد الوطني. في تنزانيا، على سبيل المثال، لدى JUWATA سبعة أقسام قطاعية، بينما UGTA في الجزائر و ETA في أثيوبيا لدى كل منهم عشرة أقسام. في بعض الأحيان يكون تكامل النقابات القطاعية والإشراف عليها من المركز ظاهرا بمعنى مادي، حيث يقعون جميعا في إطار مبنى واحد. في نيجيريا، كان هنك في البداية ٤٢ نقابة تابعة على مستوى النشاط الصناعي، يمكن تمييزها كلها عن مؤتمر عمال نيجيريا (NLL) و عن بعضها البعض. ولا تعتمد هويتها ولا تمويلها ولا تنظيمها

على المركز، بل كانت على العكس من ذلك تماما. و كانت الدولة تؤكد على انفصالية النقابات على مستوى الصناعات حيث لم تصطدم بها عام ١٩٨٨ عندما وقعت الحظر على قادة مؤتمر عمال نيجيريا، تولت هي مكاتبهم. وفي تدخل ١٩٩٤، حُظر مؤتمر عمال نيجيريا وواحد من فروعه وهو نقابة عمال البترول (NUPENG)، بينما لم تمس أيا من النقابات التابعة الأخرى.

سنت الدولة قانونا للتحصيل التلقائي لاشتراكات النقابة مع اشتراط العضوية الفردية للنقابة. وسجل قسم العلاقات الصناعية لمؤتمر عمال نيجيريا حالات قليلة جدا للعمال الذين قاموا بالتوقيع. و بالفعل، أعيد تقديم شكل ما من المركزة مقارنة بالوضع السابق على إعادة الهيكلة. في ذلك الوقت، كان على موظفي النقابة الذهاب مباشرة إلى العمال ليحصلوا مستحقات النقابة. ويتذكر الموظفون الذين تناقشنا معهم هذه الفترة بصورة حية. فكان ما يستطيعون جمعه قليلا، وكان جمع المستحقات يتحول في كل مرة إلى مواجهة مع العمال الذين كانوا لابد أن يقتنعوا بأن عليهم أن يدفعوا مستحقات النقابة. ومنذ التحصيل التلقائي، تخصم الإدارات ببساطة ما يستحق للنقابة من أجور الأعضاء وتوقع على شيك بهذا المبلغ. ويصدر الشيك باسم نقابة الصناعة على المستوى الوطني، وهي تحتفظ بالقسم الأكبر وتوزع الباقي على الفروع، ومجالس الدولة ومؤتمر عمال نيجيريا وفقا لصيغة لائحة النقابة (انظر الجدول).

جدول (١)

تقسيم المستحقات بين مستويات النقابة في نيجيريا

النقابات	النسبة المحتفظ بها	الفرع %	الدولة %	مؤتمر عمال نيجيريا %
١-النقل البري	٧٥	٥	١٠	١٠
٢-التعاونيات العامة	٦٥	١٥	١٠	١٠
٣-الفنادق	٧٠	١٠	١٠	١٠
٤-السيارات	٨٠	٥	٥	١٠
٥-الأحذية	٧٠	١٠	١٠	١٠
٦-النسيج	٧٨	١٠	٢	١٠

المصدر: لوائح النقابات المختلفة وأريمو (Aremu, 1991,13)

دعمت هذه الترتيبات النقابات على مستوى الصناعة في مواجهة الفروع، معطية لها فرصة الاستلام الأول للمستحقات (سلطات التوزيع) وتتيح لها الاحتفاظ بالنسبة الأعظم. وكان قادة الفروع في حاجة إلى أن يقبضوا من الإدارات، حيث كان التأخير والتعطيل من الأشياء المألوفة. وأصر قادة الفروع على وجوب أن يتاح لهم فقط تحصيل الشيكات. وبهذا الأسلوب حصلوا على "سلطة الاحتفاظ بالأموال"، في مقابل سلطة التوزيع لمسئولي المستوى الوطني. تحدث أحد أصحاب الأعمال الذي تمت مقابلته عن صعوبة جعل كلا من مسئولي الفروع والمستوى الوطني سعداء. وفي حالة شركته، أعملت استراتيجية تسلم بمقتضاها الشركة الشيك إلى مسئولي الفرع بينما يتم إخطار النقابة الوطنية في نفس الوقت.

يميل التحليل الدمجي إلى التركيز على المراكز النقابية العمالية كذراع سياسي للنقابات، ومن ثم كأداة وهدف لسيطرة الدولة (انظر على سبيل المثال، Adu-Amankwah, حول خبرة النقابات الغانية في هذا الصدد). افتقار مؤتمر عمال نيجيريا إلى السيطرة على نظام تحصيل المدفوعات لا يتفق مع هذا المنطق الدمجي المفترض، فلم تتوافر المركزة في جمع المستحقات في ظل النظام النيجيري. يوضح جدول (١) مدى محدودية إسهام مؤتمر عمال نيجيريا في التحصيل. وكما فازت النقابات على مستوى النشاط الصناعي بنصيب الأسد، والأكثر أهمية، أنها وليس مؤتمر عمال نيجيريا – كان لديها سلطة التوزيع. ويمكن مقارنة حصة ال١٠% لمؤتمر عمال نيجيريا مع ما كان يدفع للمراكز النقابية الأخرى في أفريقيا. وفوق ذلك، فقد جمعت هذه المراكز على المستوى الوطني الحصة الخاصة بها مباشرة من المصدر، ومن ثم لم تكن معتمدة على فروعها. وحتى أن بعضها كان يجمع كل المستحقات، حائزا سلطة التوزيع. ولم يكن لدى مؤتمر عمال نيجيريا أي من هذه الإمكانيات كما يشير جدول (٢)

جدول (٢)

المراكز النقابية	نسبة سلطات المركز على مستحقات النقابة %	إنفاق المستحقات من المصدر	القدرة على الجمع
JUWATA (تنزانيا)	١٠٠%	نعم	نعم
ETU (اثيوبيا)	٥٠%	نعم	نعم
ZCTU (زامبيا)	٣٠%	لا	نعم
TUC (غانا)	٣٠%	لا	نعم
NLC (نيجيريا)	١٠%	لا	لا

المصدر: لوائح النقابات العمالية الأفريقية ومسئوليها.

اعتمد مؤتمر عمال نيجيريا في تمويله على رضا النقابات على مستوى الصناعات. وحتى نسبة العشرة بالمائة لا يمكن التعويل عليها حيث كانت نقابات عديدة تحبس مدفوعاتها تماما، بينما الأخريات تدفع أقل مما كان مقررا في اللائحة. وهذا يجعل التساؤل حول مدفوعات العضوية مصدرا متكررا للتشاحن في الحركة النقابية، وخاصة في فترات اقتراب المؤتمرات، حيث إن هذه المدفوعات تعتبر الأساس في تحديد عدد المندوبين والأصوات المسجلة لكل نقابة. وكما كان لها أيضا تأثير في توزيع منح الدراسة الأجنبية وفرص التدريب. تكون جدول (٣) على أساس الأرقام المجمعة من قبل قسم التمويل الخاص بمؤتمر عمال نيجيريا لعرضها على المناقشة في اجتماع مؤتمر عمال نيجيريا الثاني في ١٩٨٤. وكما يتضح من الجدول، استحق ما يزيد على ٧٠٠ شهر لمؤتمر عمال نيجيريا لدى تابعيه وفقط ٤ من ٤٤ نقابة كانت قد دفعت مستحقاتها بالكامل. ولم يتغير الوضع كثيرا بعد ١٩٨٤ وظل عدم دفع المستحقات مثارا للنزاع.

جدول (٣)

عدد النقابات التابعة لمؤتمر وعدد الشهور المستحقة في ١٩٨٤/٦/٣٠

عدد الشهور المستحقة	–	١–٥	٦–١٨	٢٤–٦٦	١–٦٦
عدد النقابات التابعة	(٤)*	١٢	١٥	١٣	٤٠
إجمالي الشهور المستحقة	–	٣١	١٢٤	٥٨٣	٧٣٨

* تسديد كامل من البداية حتى ١٩٨٤/٦/٣٠

المصدر: محسوبا من الأرقام التي تم الحصول عليها من سكرتارية مؤتمر عمال نيجيريا.

تدهور الإخفاق في دفع نصيب مؤتمر عمال نيجيريا من مستحقات النقابة الوضع المالي للمركز العمالي النقابي بدرجة كبيرة، ويقوض هذا الدور الذي يفترض أن يلعبه أيا كان في الترتيبات الدمجية. وكان عديد من النقابات على مستوى الصناعات أقوى تمويليا، ومزوداً بفريق عمل أفضل وأحسن تنظيما، كما في حالة نقابة العمال الفنيين في الخدمات المدنية (CSTWU)، ونقابة عمال النسيج (NUTGTWN) ونقابة عمال البنوك (NUBIFIYE). وكان يدفع أيضا لموظفيهم بصورة أفضل. والخاصية التي يمكن الخروج بها من هذه الشواهد هي أنه في حالة نيجيريا، لم يؤد قانون الدولة حول تحصيل المدفوعات المستحقة للنقابة إلى المركزة التي يشيع افتراضها في الأدبيات حول النظام الدمجي.

صناعة القرار والتمثيل

يعتبر مؤتمر عمال نيجيريا مثالا هزيلا للمنطق الدمجي المفترض بمعيار مركزة صناعة القرار. كان للمركز العمالي سيطرة محدودة للغاية على النقابات على مستوى الصناعات حيث كانت هناك ملامح قوية للقيادة الجماعية والتمثيل. توضح المادة الخامسة من لائحة مؤتمر عمال نجيريا (كما عدلت في ١٩٨٤) بنية صناعة القرار على المستوى الوطني وتتكون من:

-المؤتمرات العامة

-المجلس التنفيذي على المستوى الوطني (NEC)

-لجنة العمال المركزية (CWC)

-المجلس الإداري على المستوى الوطني (NAC)

يمتلك مؤتمر عمال نيجيريا فروعا في الثلاثين ولاية الحالية في نيجيريا تقريبا، وهي تسمى مجالس الولايات ويتوفر لها أدوات صناعة القرار الخاص بها. وقد اجتمع المؤتمر العام كل أربع سنوات منذ ١٩٨٤، وهو المصدر الأعلى لصناعة القرار، كما أنه مسئول عن السياسة العامة للحركة. وتعتبر المؤتمرات فرصة لانتخاب القادة، ولوحظ فيها منافسة شديدة بين المجموعات المتبارية (اليمين واليسار بوجه عام) مع ما تمتلكه كل منها من تاريخ طويل في الحركة النقابية. تتجه المؤتمرات لأن تكون مشحونة مسبقا بصراعات القوة أكثر من انشغالها بالقضايا النضالية، الذي يغلب بصورة غير مباشرة. ويبدو ذلك في التغطية المكثفة التي توفرها الجرائد النيجيرية اليومية والأسبوعية (انظر على سبيل المثال تقارير وسائل الإعلام في فبراير ومارس من عام ١٩٧٨ و ١٩٨١ و ١٩٨٤ و ١٩٨٨).

وتركت مهمة الحوار حول قضايا السياسات الأساسية إلى أدوات أخرى لصناعة القرار. وتكون المجلس التنفيذي على المستوى الوطني، الذي يجتمع مرتين في العام، من كل المسئولين المنتخبين من مؤتمر عمال نيجيريا، ورؤساء وسكرتيري النقابات على مستوى الصناعات، ورؤساء مجالس الإدارة وسكرتيري مجالس الولاية، وأيضا المسئولين الرئيسيين للسكرتارية الوطنية الذين هم أعضاء ليس لهم حق التصويت. ويتمثل المجال الرئيس لعمل المجلس التنفيذي على المستوى الوطني في اتخاذ قرارات محددة مثل الإضرابات العامة والتعيين والطرد ونظام فريق عمل السكرتارية الرئيسية والميزانية.. الخ (انظر لائحة مؤتمر عمال نيجيريا المعدلة في ١٩٨٤، المادة ٦،٧). وربما تكون أداة صناعة القرار الأكثر حساسية هي لجنة العمل المركزية (CWC)، المكونة من عضوين من المجلس التنفيذي على المستوى الوطني لكل نقابة تابعة (على مستوى الصناعات)، والمسئولين المنتخبين من مؤتمر عمال نيجيريا وأيضا المسئولين الرئيسيين في السكرتارية على المستوى الوطني كأعضاء ليس لهم حق التصويت. وتجتمع اللجنة على الأقل مرة شهريا. ويعتبر المجلس الإداري على المستوى الوطني (NAC) الأداة الأولى لصناعة القرار ومنه يعمل المسئولون على المستوى الوطني ومن ضمنهم الرئيس. ويتكون من المسئولين على المستوى الوطني، والمسئولين الأساسيين المتفرغين في السكرتارية، وهم السكرتير العام والنواب

ورؤساء الأقسام. ويجتمع المجلس الإداري على المستوى الوطني بصورة طبيعية على الأقل مرتين في الشهر وهو أساسا هيئة تنفيذية. ورغم ذلك فله نفوذ أكبر من ذلك، فهو، علاوة على أن له سلطة وضع قائمة الأعمال، يحضر التقارير الموجزة والأوراق التي تحدد المواقف والاجتماعات ويصنع القرارات التي تتطلب استجابة فورية.

هناك سياسة واضحة تقضي بالالتزام "بمبدأ القيادة الجماعية". ولهذه السياسة بعدان هامان. الأول هو أنه لا يفترض في رئيس مؤتمر عمال نيجيريا أو أيٍّ من المسئولين الأساسيين أن يدخلوا في مباحثات مع مسئولي الدولة أو منظمات أصحاب الأعمال من تلقاء أنفسهم، حتى ولو في القضايا الصغيرة. ويتوقع أن يحضر على الأقل اثنين أو ثلاثة من زملائهم. وفي حالة القضايا الكبرى، مثل الحالات المرتبطة بعرض مطالب النقابة أو ما سوف يتبعها من مفاوضات، ينبغي أن تضمن لجنة العمل المركزية في الوفد (كحق منصوص عليه في اللائحة) المعين لغرض المناقشة. ودائما ما يتضمن مثل هذا الوفد المسئولين على المستوى الوطني، لكل من مؤتمر عمال نيجيريا والنقابات على مستوى الصناعات. ويكون عدد أعضاء الوفد دائما أكثر من ٢٠. ولا يفترض أن تصدر القيادة أي تعقيبات في سياق هذه المباحثات دون الرجوع إلى لجنة العمل المركزية وبسط العروض أو التفاهمات التي تم التوصل لها لتقوم بإقرارها. وقد بدأ هذا البعد الثاني بصورة أكثر حسما و على نحو درامي عام ١٩٨١. ففي مايو ١٩٨١، بدأ إضراب عام لمؤتمر عمال نيجيريا للمطالبة بزيادة الحد الأدنى للأجور، ضمن أشياء أخرى. ودعت الحكومة في اليوم الثاني للإضراب إلى إجراء مفاوضات وحصل وفد مؤتمر عمال نيجيريا على اتفاق وقعته كل الأحزاب. وعندما عاد الوفد إلى اجتماع مؤتمر عمال نيجيريا وأطلعهم على الاتفاق الذي تم التوصل إليه، رفضه أعضاء لجنة العمل المركزية حيث رأوه غير ملائم، وتصدوا للقيادات بسبب التوقيع بدون الرجوع إلى لجنة العمل المركزية. وهدد الأعضاء بمواصلة الإضراب وتحدوا قيادات مؤتمر عمال نيجيريا أن يأمروا بإيقافه إذا ما كانوا من الحمق حتى يعتقدوا بأن الاتحاد يمكن أن يقوم بالإضراب لحسابه الخاص. وفي النهاية، قبل مؤتمر عمال نيجيريا الاتفاقية ولكن الدرس كان قد رسخ في الأذهان.

لقد صعبت القيادة الجماعية على مسئولي الدولة أن يقوموا باحتواء القادة الأفراد على نحو غير رسمي متسم بالعمالة بما يقوض مطالب الاتحاد. وهناك

كثير من الشواهد التي تدل على أن مسئولي الدولة واصلوا محاولة تأسيس مثل تلك العلاقات الشخصية. وعلى سبيل المثال، عندما انتخب شيروما Chiroma لأول مرة كرئيس في المستوى الوطني لمؤتمر عمال نيجيريا عام ١٩٨٤، كان لديه قدر من المنازعات مع المجلس الإداري على المستوى الوطني (NAC) الذي سعى إلى تأييد تقاليد مؤتمر عمال نيجيريا في هذا الشأن. ودارت المنازعات، والتي وثقت في سجل وقائع مؤتمر عمال نيجيريا، حول ما إذا كان الرئيس بإمكانه التشاور مع وزير العمل بمفرده عند السعي إلى إثارة القضايا التي تهم النقابات العمالية. وأصر المجلس الإداري على المستوى الوطني (NAC) على أن هذا لا ينبغي أن يكون إطلاقا كمسألة مبدأ، بينما اعتقد الرئيس في أن ذلك يعنى أنه ليس محل ثقة. وسعت الحكومة إلى تشجيع القنوات غير الرسمية المباشرة مع رئيس مؤتمر عمال نيجيريا. وفي هذا الشأن، نصح العميد أوموجوكان Omojokun حين كان وزيرا للعمل مجموعة محدودة من النقابيين العماليين كان يخاطبهم، بأنه ينبغي إعداد ترتيبات خاصة لرئيس مؤتمر عمال نيجيريا تمكنه من لعب كرة المضرب مع رئيس نيجيريا. واقترح أيضا أن على رئيس مؤتمر عمال نيجيريا أن يخبره بصورة غير رسمية عندما يسافر خارج البلاد، وينبؤه بالجهة التي يتوجه إليها. وتكثفت محاولات الحكومة في إيجاد مسالك شخصية لقادة مؤتمر عمال نيجيريا في بداية التسعينيات، بينما ناضل أعضاء المجلس الإداري على المستوى الوطني لدعم مبادئ القيادة الجماعية. واستمر مسئولو الحكومة غير مرحبين بحجم مندوبي مؤتمر عمال نيجيريا في الاجتماعات، وحاولوا فرض رغبتهم في تقليل عدد المشاركين بصورة فوقية من خلال خطابات الدعوة التي يوجهونها، متعللين بضيق مساحات غرف اللجنة كعذر واه. وكشف واحد من رؤساء مؤتمر عمال نيجيريا أيضا عن أن المتحدث باسم الحكومة أخبره بأنه لن يواصل المناقشة معه لأنه غير قادر على إلزام مؤتمر عمال نيجيريا بشئ دون التشاور مع أعضاء المؤتمر. وتساءل ماذا يدعو الحكومة إذا لإنشاء مركز نقابي على المستوى الوطني إذا ما كان غير قادر على تيسير القرارات العاجلة.

وكان لمبدأ القيادة الجماعية أثر في تقييد "معاملات الباب الخلفي"، كما ساعد على الشفافية إلى حد كبير. وترافق ذلك مع انخفاض مستوى المركزة في صناعة القرار، ليجعل مؤتمر عمال نيجيريا أقل ملاءمة للعب دور سير النقل لسياسات

الدولة كما يتوقع من المراكز النقابية الوطنية في النموذج الدمجي، أو على الأقل النمط الدمجي للدولة. وبقولنا هذا، لا ينبغي أن نقلل من شأن تأثير المسئولين على المستوى الوطني وخاصة رئيس مؤتمر عمال نيجيريا، من حيث كونه متفرغا وكونه هو الشخص الأكثر ظهورا بصورة فردية من النقابات العمالية في وسائل الإعلام العامة. ورغم ذلك فإن اللائحة الداخلية لمؤتمر عمال نيجيريا تذهب إلى ضمان عدم إمكانية استمرار الرئيس في موقعه، بحيث تحدد ولايته في فترة غايتها أربع سنوات. ويمكن استنتاج أن مؤتمر عمال نيجيريا لا يتسم بالمركزة في صناعة القرار وتمثيل ما يمكن أن ينطبق عليه نموذج الدولة الدمجي، حيث لا تتوفر السيطرة على النقابات التابعة وعلى حقها في اتخاذ قرار بشأن النشاط على مستوى الصناعات أو التفاوض على مسئوليتها. وقد كان الوصول إلى مثل هذه السيطرة هدفا مهما في الاتجاه الدمجي الذي تمت محاولات بشأنه في البلدان الأفريقية الأخرى. وفي زامبيا، على سبيل المثال، كانت النقابات التابعة تحتاج إلى تصديق زكتو (ZCTU) على عدد من القرارات منها قرارا البدء في إضراب أو التصويت حول ذلك (قاعدة ٣ (ج) من اللائحة الداخلية لزكتو). وفي تونس، لا يكون الإضراب شرعيا إذا لم يصدق عليه المركز النقابي (UGTT) (ILO Report of the Committee of Experts, 1983).

وكما لاحظ شيفوست (Schiphost 1984,4) في غانا، لا يمكن تولي مفاوضات نقابية على المستوى الوطني إلا عبر توك TUC. وفي الكونغو، يشترط قانون العمل لعام ١٩٧٥ أن قرارات المركز النقابي على المستوى الوطني تبطل قرارات التنظيمات في المستوى الأقل (ILO Report of the Committee of Experts 1986, convention 87). وفي حالات أخرى، فإن النقابات التابعة ليست لها سلطات تمكنها من تقرير أي فعل أو القيام به على مستوى الصناعات دون تصديق المركز. ولم تواجه النقابات على مستوى الصناعات أيا من هذه القيود في نيجيريا. وفي الواقع، وكما اتضح فيما أسلفنا، فما كان قائما هو عكس ذلك. فلا يستطيع مؤتمر عمال نيجيريا أن يدعو إلى إضراب أو أن يقوم بالتفاوض بدون تصديق من النقابات على مستوى الصناعات، وفقط عبر الأدوات المختصة شديدة البأس من الناحية المؤسسية، بينما النقابات على مستوى النشاط الصناعي حرة في الدعوة إلى الإضراب وتمثيل أعضائها على النحو الذي يجدونه مناسبا. لا يمكن القول بأن مؤتمر عمال نيجيريا يضبط أنشطة

النقابات الأعضاء سواء بمعيار التحصيل التلقائي للمدفوعات أوصناعة القـرار أو التمثيل. لقد كانت النقابات الأعضاء في المجلس هي التي مارست سـيطرة لـيس فقط في شئونها الخاصة ولكن أيضا في شئون مجلس عمال نيجيريا أيضا.

البقرطة

البعد الثالث والأخير الذي ينبغي أخذه في الاعتبار فيمـا يتعلـق بـالتركز هـو بيروقراطية النقابة العمالية، الذي يعد ملمحا أساسيا في الأطروحة الدمجية للدولة. وكان أساس ما طرحته الأدبيات هو أن التنظيم الدمجي ييسر ظهور بنية ممركزة وبيروقراطية، تخدم أغراض سيطرة الحكومة وضبطها، بينما تقيـد الاسـتقلالية والمشاركة من أسفل أو تستبعدهما. وفي حالة نيجيريا فقد استخدمت البقرطة بشكل عام لترسم وتوضح بنى النقابة وسلوكها وأفعالها وسكونها، في الفترة التالية علـى إعادة هيكلة النقابة في عام ١٩٧٨. يتحدث فان هيار (Van Hear 1988, 159) على سبيل المثال عن "مركزة وبقرطة الحركة العمالية"، ويطرح أن "هـذه البنـى القائمة على التراتب أدارت على نحو بيروقراطي الحركة العمالية علـى عكـس الأنشطة العمالية في بداية السبعينيات التي قامت بها نقابات على المستوى المحلي وأكثر استقلالية واستعدادا لتحمل المسئولية، وأيضا لجان الإضراب التـي كانـت متكيفة مع الحاجات المحلية". ويبدو مبدئيا أن الشواهد التي نظر إليها كإثبات لمثل هذه البقرطة، تمثلت في وجود فريق عمل أكبر متفرغ ومنخرط في العمل المكتبي النظامي، حيث يقوم بإصدار تقارير وحسابات وسجلات ومحاضر للاجتماعـات.. إلخ. و في الحقيقية كان بعض ذلك يتفشى بصورة زائدة، علـى سـبيل المثـال، التراسل النظامي مع الإدارات والحكومة. وقد لعب الموظفون غير المنتخبين أيضا دورا أكبر عن ذي قبل عام ١٩٧٨. ففي ديسمبر عام ١٩٨٨، على سبيل المثـال، انتخب موظفون متفرغون من النقابات على مستوى الصناعات، مثل باسكال بافياو Bascal Bafyau وأدامز أوشيومهولي Adams Oshiomhole وإي يو إجـي E. U. Ijeh لمواقع المسئولين على المستوى الوطني لأول مرة. وعلى مـستوى مجلس الدولة، كان موظفو النقابة المتفرغون هم من يبدون قادرين على الجمع بين عمل مؤتمر عمال نيجيريا مع المسئوليات الأخرى للنقابة على مستوى الـصناعة. وأصبحت الحشود والمظاهرات التلقائية التي كانـت معروفـة فـي الخمـسينيات

والستينيات أقل شيوعاً بعد إعادة الهيكلة. وزعم النقابيون أن "زمن النقابية قد ولى وأقبل زمن الطاولات"، وطرحوا أن ما ولى قد حل محله نقابية مسئولة وعلمية.

إلى أي مدى تطرح هذه الدلائل على البقرطة ظهور أشكال التنظيم البيروقراطية أيضا، وتقسيم العمل الوظيفي، والتخصصية، والبنى التراتبية، وتخصصية المهام على النحو المثالي النموذجي المفترض في الطراز الدمجي؟ هل خلقت قدرة على المشاركة على نحو دمجي في صنع السياسات، وهو الأمر الذي يعتقد في أنه يمثل ملمحا أساسيا لمثل هذا الطراز؟ إذا نظرنا إلى الشواهد من مؤتمر عمال نيجيريا نجدها لا تؤيد هذه الآراء.

تدخل اللائحة الداخلية لمؤتمر عمال نيجيريا نظام التقسيم الوظيفي للسكرتارية إلى أقسام. وتوجد عشرة من هذه الأقسام في قائمة اللائحة الأصلية، ثم أضاف التعديل الذي جرى عليها عام ١٩٨٤ القسم الحادي عشر؛ وهو قسم خاص بالنساء. وتتخذ الأقسام نمطين عموما، ويفترض في الأقسام من النمط الأول أنها تيسر أنشطة مؤتمر عمال نيجيريا نفسه مثل أقسام إدارة التمويل. أما النمط الآخر، فهو من الأقسام التي توفر خدمات للحركة العمالية في مجملها مثل أقسام التعليم والبحوث وشئون النساء والمعلومات والعلاقات الصناعية. ولا تعتبر معظم الأقسام وظيفية ولا توجه نحو الوظيفية إذا نظرنا إليها بمعيار كونها وحدات متخصصة – فقد كانت في معظمها أقساما تمثل فرق عمل تتكون من شخص واحد إلى جانب رئيس القسم. وكانت الفقرة الخاصة بها في الميزانيات هي دائما أجر الرئيس ولا أكثر من ذلك. وبوجه عام، كانت الأقسام التي يفترض أنها توفر الخدمات لسكرتارية مؤتمر عمال نيجيريا هي الأنشط، والتي لديها فريق عمل أكبر مقارنة بتلك التي توفر الخدمات للحركة الأوسع. وبعض الأقسام لا تعمل إلى حد بعيد مثل القسم القانوني وقسم الأبحاث وقسم العلاقات الصناعية. ولم ينشط قسم شئون النساء على الإطلاق مثله في ذلك مثل القسم القانوني.

وعلى نحو مشابه، بينما تزايد عدد الموظفين المتفرغين أو النقابيين المتخصصين كما أطلق عليهم، لم يتضح بأية صورة أن ذلك كان معناه أيضا تزايد في التخصصية كما توجد في النموذج الدمجي. وعند المقارنة مع مراكز عمالية أصغر على المستوى الوطني مثل توك TUC في غانا، نجد أن عدد الموظفين المتفرغين كان قليلا، كما يمكن أن نلاحظ من جدول (٤). ولا يوجد لدى مؤتمر عمال نيجيريا موظفين متفرغين في مستوى مجالس الولاية. وتقع

مسئولية تنظيم أنشطة مجلس الولاية على عاتق موظفي فروع الولاية في النقابات على مستوى الصناعات. وفي نهاية ١٩٩١، كان لدى السكرتارية في المستوى الوطني فريق عمل من ستة أعضاء فقط، بمن فيهم الرئيس. وفي الفترة التي كانت فيها فرق العمل على أقوى ما تكون، وهي بداية الثمانينيات، كان هناك ١٢ موظفا متفرغا.

جدول (٤)

عدد المسئولين المتفرغين في بعض النقابات الأفريقية

النقابة	عدد الموظفين	عدد الموظفين المتفرغين	موظفون إقليميون متفرغون	العدد الإجمالي للعضوية
١- ETU أثيوبيا	غير معلوم	٦٠	١٢٠	٣٧٠٠٠٠
٢-TUC غانا	١٤٠	٢٨	١٠	٦٠٠٠٠٠
٣- NLC نيجيريا	١٠٢	٩	لا أحد	٣٥٠٠٠٠٠
٤-TA تنزانيا	٨٠٠	غير معلوم	غير معلوم	٤٧٠٠٠٠

المصدر: وثائق ومسئولي النقابة، ١٩٩١

لا يوجد سوى قليل من التخصصية في المهام سواء بين الأقسام أم فرق العمل بها، ويقلل ذلك من شأن فكرة التقسيم الوظيفي للأنشطة من قبل الأقسام، المرتبطة بفكرة البيروقراطية. وفي مذكرة لمسئول العلاقات الصناعية في ذلك الحين إلى السكرتير العام لمؤتمر عمال نيجيريا يدعو فيها إلى إصلاحات داخلية يلاحظ:

"أن الوضع الذي في ظله يمكن لأي رئيس قسم أن يؤدي وظيفة أي رئيس قسم آخر، إنما يبرز شدة الافتقار إلى التخصصية. ورغم أن ما يرتجى وراء ذلك مفهوما- وهو تحديدا أن لا يكون هناك من لا يمكن الاستغناء عنه- فإنه يلغي مبدأ مهمًا؛ وهو أن يكون هناك من يسأل بثقة عن وظائف محددة. وهذا يمكن أن يحدث فقط مع التخصصية، وينبغي أن يتم تلافي عدم إمكانية الاستغناء عن شخص ما من خلال بناء وظائف داعمة داخل كل قسم، وهي تستطيع توجيه ٨٠% من وظائف القسم حتى بدون الرئيس، وليس من خلال إحلال العاملين محل بعضهم البعض عبر الأقسام على سبيل التدريب. وإذا لم يكن الأمر كذلك فإن فوائد تقسيم العمل سوف تظل مفتقدة".

وبالمثل، ففي تقرير المدير المنتدب للنقابات العمالية الذي فرضته الحكومة عام ١٩٨٨، يقول إنه لاحظ من مناقشته مع الموظفين الرئيسيين في مؤتمر عمال نيجيريا أنه

"... من الواضح لي أن فريق العمل الذي يتقاضى أجرا لم يكن لديه ما يرشده من تصور نموذجي لسير العمل بالخدمة، وكان شأن هذا التصور أن يوصف الوظائف، والمؤهلات المتطلبة لشغل منصب معين، وتفصيل واضح لما هو متوقع من عضو الفريق في مجال العمل. وكان هناك قصور آخر في ممارسة شئون العاملين وهي أن سياسة الترقية، لم تكن مفصلة بوضوح بحيث تتوفر معايير موضوعية تعمل الإدارة وفقا لها" (Ogunkoya, 1989, 33).

وذهب بعيدا في انتقاد حفظ السجلات أو نظام التوثيق لمؤتمر عمال نيجيريا واصفا إياه بأنه "بائس ورث وهزيل" (Ogunkoya, 1989, 33-34). وفوق ذلك، بينما كان مؤتمر عمال نيجيريا تراتبيا بمعنى أن هناك مركزا يعلو الآخر، وأعضاؤه ينتقلون من مستوى الورش القاعدية إلى المستوى الوطني، فإن مثل هذه التراتبية لا شأن كبير لها بمعايير التنظيم البيروقراطي. فالتراتبية توجد في معظم المنظمات. وإنما في حالة البيروقراطية، يفترض أن تكون التراتبية مصحوبة بقدر واضح من السيطرة، وتكون المسئولية مدمجة مع السلطة، ويتماشى المحتوى الوظيفي مع مؤهلات الوظيفة. ولا يوجد كثير من الشواهد على ذلك في مؤتمر عمال نيجيريا.

وليس هناك من دليل أيضا على أن مؤتمر عمال نيجيريا كان يعد الميزانيات دائما. ويمكن أن يلاحظ ذلك من "المختصر" الذي أعد للقيادة الجديدة لمؤتمر عمال نيجيريا في ١٩٨٨ من قبل المدير المنتدب الذي عينته الحكومة.

"يجدر بنا أن نلاحظ أن فريق الإدارة السابقة المسئول عن تولي شئون مؤتمر عمال نيجيريا لم يبد عليه أنه يعطي أهمية كبيرة لإعداد الميزانيات كأداة للإدارة في التخطيط والتحكم (Ogunkoya, 1988, 6). لقد ظهرت بالفعل بعض الميزانيات ولكنها لم تتعد أبدا رسم الخطوط العريضة إلى حد بعيد، حيث إن الدخل الذي كانت تتوقعه لم يكن يتحقق أبدا. وكانت الحسابات النهائية لعام ١٩٨٤ و ١٩٨٥ لمؤتمر عمال نيجيريا نموذجا لهذا المأزق المالي. كان أكثر من نصف الدخل المتجمع فعليا يغطي بالكاد رواتب فريق العمل الصغير، وهذا مع عدم تضمين منح التقاعد التي لم تكن حتى قائمة في ذلك الزمن.

وقد استهلكت فواتير الاستخدام وتكاليف السكرتارية البــاقي" ,NLC Memorandum)
.1986 b)

وهكذا، رغم أننا يمكن أن نحدد بعض التقسيم الوظيفي إلى أقسام فـــي مـــؤتمر عمال نيجيريا، ونعين أيضا أحد عناصر البنية التراتبية، فإنه وعلى الأقل كما يبدو مما هو مدون في الورق، كان هناك قليل من النقابيين ذوي التدريب التخصــصي. وبوجه عام لا يوجد سوى قليل من الدلائل على التخصصية والترشــيد والحرفيــة التي يمكن للمرء أن يتوقعها في إدارة دمجية جديرة بهذا الوصف.

اللبرلة وتصورات التوجه الدمجي

منذ منتصف الثمانينيات ومع التحرك باتجاه اللبرلة الاقتصادية بدت تــصورات التنظيم الدمجي أقل جوهرية. ومع إدخال برامج التكيف الهيكلي (SAP) في عـــام ١٩٨٦ انتقل نمط صناعة السياسات العامة بشكل حاسم لصالح نمط يقــوم علـــى "الحوار" بين الدولة ومؤسسات التمويل الدولية أكثر مما يقوم على الحوار إجــراء صفقات بين الدولة ومجموعات المصالح الوطنية المدمجة مثل العمال، وهـــو مـــا كان مفترضا أنه يسم النمط الدمجي. صار مؤتمر عمال نيجيريا حتى أقل ظهورا عن ذي قبل كشريك محتوى في استراتيجية التنمية الوطنية التي تقودهـــا الدولـــة، حيث كان من المفترض أن تتم مقايضة المزايا التنظيمية الممنوحة مثل "الاحتكار" مع "السلوك الطيب". وكان الافتقار إلى كل من المشاركة والإذعـــان باديـــا فـــي صورة درامية إلى حد بعيد في إدارة المعركة بين الحكومة ومؤتمر عمال نيجيريا حول إلغاء الدعم على البترول التي تصاعدت في إضرابين كبيرين، أحدهما فـــي عام ١٩٨٨ والآخر في ١٩٩٣. وكان الإلغاء جزءا من الاتفاقية التي تم التفاوض حولها بين الدولة وصندوق النقد والبنك الدوليين والتي فرضـــت علـــى الـــشعب النيجيري دون مناقشة. وأدى التأييد الشعبي إلى وجود إمكانية أمام مؤتمر عمـــال نيجيريا للمقاومة والتوسط في تهدئة الإسراع في تلك السياسة إلى زمن طويل.

ورغم أن إعادة الهيكلة التامة لسوق العمل وفقا لخطط مـــشروع النيوليبراليـــة الحالي لم تكن حلت بعد على الأجندة، فإن التغيرات القليلـــة التـــي جـــرت بينـــت الابتعاد عن الميول الدمجية التي كانت قد أدخلت منذ أواخر الـــسبعينيات. فحينمـــا تولى الجنرال بابانجيدا السلطة في ١٩٨٥، لجأت الحكومة منفردة إلى الاســـتقطاع من الأجور عوضا عن سياسة تقييد الأجور المتفاوض بشأنها. تعطلـــت سياســـة

الدخول منذ ١٩٨٨ حيث أصبحت تحدد على المستوى الوطني من خلال السوق. وكانت للحكومة محاولة فاشلة في بداية التسعينيات لإبطال الحد الأدنى الوطني للأجور الذي أصبح بصورة متزايدة غير مفضل بالنسبة للمقرضين وأصحاب العمل. ولكنها نجحت في إلغاء معدل الدخل الموحد على المستوى الوطني في القطاع العام. وأطلق هذا الفعل يد الأقاليم أو الولايات في وضع معدلات الأجور الخاصة بها كما تشاء. وفوق ذلك، فإن حظر واحتلال مكاتب مؤتمر عمال نيجيريا وبعضا من فروعه سواء في ١٩٨٨ أو ١٩٩٤ إنما يدل على استهداف الحكومة لاستبعاد النقابات عوضا عن احتوائها. وكان تأكيد اللبرلة الشديد على السوق والمنافسة والتفكيك، غير متوافق بصورة متزايدة مع المشروع الدمجي القائم على الاحتواء وسياسة التضمين.

استخلاصات

قام تنظيم مؤتمر عمال نيجيريا على أساس الاحتكار المجاز من الدولة وكان لقادته وجه إعلامي بارز ومكانة شعبية، بشكل لا يختلف عن تأسيس النخب. وأفرد له بعض التمثيل و الموارد والتنظيم ومكانة فيما يتعلق بالإجراءات. وفي كل الأحوال فهو لم يكن ممركزا ولا بيروقراطيا ولم يمارس عليه كثير من القيود في علاقاته مع الدولة. وحتى ولو بدت بعض وجوه مؤتمر عمال نيجيريا متماشية مع النموذج الدمجي فإن النظرة القريبة تكشف صورة أكثر تركيبا عن الصورة التي تبدو في نظريات التوجه الدمجي. وبالنسبة لإجازة الدولة على سبيل المثال، فحتى تكون أداة فعالة في تأمين الإذعان، لابد وأن تتوفر الشروط التي تمكن من سحب هذه الإجازة سريعا في الواقع. وهو ما لا يتوفر في الحالة النيجيرية. وعلى نحو مشابه، فإن "إفراد مكانة" للمؤتمر لم يكن نتيجة لمخطط من الدولة مفروضا على النقابات ولكنه شيء سعت إليه الحركة العمالية بحماس منذ مقدمات استقلالها. ومن ثم كان ينظر إليه كإنجاز للحركة نفسها، وتم الدفاع عنه عندما بدأت الحكومة في تغيير أفكارها. وكما تم النضال من أجل وحدة الحركة، فهي ليست هبة الحكومة، أو رشوة ترتجيها النقابات من خلال الإذعان. وفي هذا تشابه ملحوظ مع تاريخ النقابات في أزمنة الاستعمار التي قال عنها فريدريك كوبر Frederick Cooper وهو المتخصص في تاريخ العمال: "تحول خطاب الهندسة الاجتماعية إلى خطاب إعطاء الصلاحيات".

وبالتالي، إذا لم تكن تدخلات الدولة في الحركة العمالية النيجيرية في ٧٥-١٩٧٨ وما تلاها قد أسفرت عن نظام عمل دمجي، كيف يمكن توصيف ما أسفرت عنه إذا؟ ويمكن أن تكون استخلاصاتنا عند هذه النقطة أولية. وقد شرحنا في موقع آخر (Hashim, 1994) فكرة "ميزان قوى المساومة" كطريقة لحساب الوزن النسبي لمصادر القوة التي كانت موزعة بين الأطراف في نظام العمل، بما يتضمنه ذلك من قوة التنظيم والتمويل والقدرة على إحداث إضرار بالخصوم وحماية النفس منهم أيضا.

وبعد التدخل وإعادة هيكلة النقابات في أواخر السبعينيات، امتلكت الدولة مصادر هائلة لقوة المساومة، سواء كصاحب عمل في القطاع العام أم كسلطة عامة. وكان أصحاب العمل في القطاع الخاص أقوياء أيضا، مع الأخذ في الاعتبار أن المساومة كانت تدار إلى حد بعيد على مستوى الشركات الفردية؛ حيث الإدارة يمكنها توظيف مصادر قوتها ضد النقابات المحلية الضعيفة. واستخدم الفاعلون الدوليون مواردهم المالية للتأثير في الحركة النقابية العمالية المنقسمة. واعتمدت الوحدة على دعمهم، ولم تكن لتتحقق إذا لم يكن هؤلاء الفاعلين متأكدين أن عملاءهم المحليين متحكمون في العملية. كانت المراكز النقابية العمالية النيجيرية قبل ١٩٧٨ ضعيفة ماليا وتنظيميا، وغير قادرة على جمع كثير من الاشتراكات النقابية وتعتمد على التمويل الأجنبي لبرامجها. وكان ضعفها التنظيمي يعوض جزئيا من خلال قدرتها على تعويق الخصوم. وكانت أيضا قادرة إلى حد ما، على أن تدافع عن نفسها ضد الخصوم حيث نفوذ الدولة أو أصحاب الأعمال عليها يتمثل فقط في سحب الاعتراف بها في المساومة. وحيث لم تكن المساومة الجماعية غير مقبولة على نطاق واسع، فلم يؤد استخدام هذا النفوذ سوى إلى مطالب نقابية جديدة مدعمة من خلال "إضرابات أقل حدة"، كما شهد بذلك جي سي اوكوجوا G.C. Okogwu مدير العلاقات الصناعية في ذلك الوقت، قبل محكمة أديبيي Adebiyi (ATR, 1976,88).

وبعد إعادة الهيكلة في ٧٥- ١٩٧٨، بدا وكأن ميزان قوة المساومة ينتقل لصالح النقابات. ورغم أن إجازة الدولة قد تكون أضافت إلى مصادر قوة الدولة، فإن النقابات كانت متمكنة أيضا (حول خبرة نقابات عمال النسيج: انظر، Aremu, 1991; Adrae and Beckman, 1996; 1998,). وحازت على موارد تنظيمية وتمويلية جديدة مثل التحصيل التلقائي للاشتراكات و الوحدة

والاعتراف الإجباري بها. ومثل ذلك نقلة حقيقية في ميزان القوة لصالح النقابات، وهو الأمر الذي لم يغب عن الأعضاء القياديين في مجتمع الأعمال الذين اشتكوا من أن الحكومة خلقت "وحش فرانكشتين" (See Odunnaike, 1983, 8; Ubeku, 1983, 192-3).

كان أصحاب الأعمال في حالة ضعف مؤقتة. فقد تبدل الأمر من مفاوضات مع دور نقابية صغيرة إلى مساومة جماعية على المستوى الوطني حيث واجهوا نقابات كبيرة على مستوى الصناعات. وفي مسح حول رؤى الإدارة والنقابات حول مستويات التفاوض غطى ما يقرب من ١١٠ شركة وحوالي ١٠٠٠ عامل، وجد فاشوين (Fashoyin, 1982, 87) في عينة أصغر من ٤٧ شركة أن ٤٥% من الشركات فضلت التعامل مع عمالها، ونسبة ٣٦% أخرى مع نقابات الشركة وفضل ١٩% فقط من الإدارات المبحوثة أن يتفاوضوا مع النقابات التي تشكلت منذ ١٩٧٧ على مستوى الصناعة. وكان اللذين شكلوا النسبة الأخيرة جميعا من أصحاب الأعمال الضخمة، التي تقع في نطاق الفئات الثلاث الأكبر من بين الفئات الستة لأحجام الشركات. وأضعف ذلك الفاعلين النقابيين الدوليين أيضا، حيث حرموا من نفوذهم وعملائهم بعد إعادة الهيكلة، مقدمين شكاوى ضد الإصلاحات إلى منظمة العمل الدولية، وخاصة ضد حظر فروع المؤسسات الأجنبية. ولم تؤثر تدخلات الدولة التالية في ١٩٨٨ و ١٩٩٤ في ميزان قوى المساومة بالوضوح السابق. كانت البنى الأساسية باقية، حتى لو عزمت الحكومة على تعزيز نفوذها. وكانت كلتاهما محاولتين من قبل الأنظمة السياسية المتوجهة إلى اللبرلة لتأمين ميزة وقتية على النقابات التي اعتبروها معوقة لأجندتهم السياسية. وبدلا من إلغاء التنظيم الموروث، سعوا إلى استغلال استهدافه للسيطرة، معتمدين على سابقة التدخل الأول وبناه.

لا تنهض النماذج الدمجية للتحليل في الإمساك بهذه النقلات المتعاقبة في ميزان قوة المساومة، وطبيعة النزاعات الدائرة، والاستراتيجيات المتبناة من قبل النقابات وأيضا الدولة. وكما حاولنا أن نوضح في الحالة النيجيرية، تميل مثل هذه النماذج إلى الافتراض المسبق إما للتحكم المفرط للدولة (الدمج، الاحتواء). أو للتقارب المفرط في المصالح (دمجية مجتمعية) لتكييف الطبيعة المتناقضة لعلاقة الدولة والنقابة.

BIBLIOGRAPHY

ABIODUN, M. 0. (1978) Restructuring of Trade Unions in Nigeria 1976-1978 (Jos, Salama Press).

ADEFOFE, Brigadier (1976) "Speech by the Minister of Labour", Appended in Umoh, J. U. (1980) "Politicians, Unionists, Employers: Enemies or Partners?" (UnpubL).

AKWETEY, E. 0. (1994) "Trade Unions and Democratisation: A Comparative Study of Zambia and Ghana" (PhD Thesis, Stockholm/ Stockholms Universitet).

ANANABA, W. (1969) The Trade Union Movement in Nigeria (Benin, Ethiope Publishing Corporation).

ANDRAE, G. and B. Beckman (1996) Bargaining/or Survival: Unionized Workers in the Nigerian Textile Industry (Geneva, UNRISD Discussion Paper No. 78).

— (1998) Union Power in the Nigerian Textile Industry: Labour Regime and Adjustment (Uppsala, Nordiska Afrikaiiistitutet; Scmerset, New Jersey; Transaction Publishers, Kano Centre for Research and Documentation).

— (1984) 'Labour and Industrial Crisis in The Third World: The Case of Nigerian Textile and Cotton' Project Outline (AKUT, Uppsala).

— (1991) 'Textile Unions and Industrial Crisis in Nigeria: Labour Structure, Organisation and Strategies' in I. Brandell (ed.) Workers in Third-World Industrialisation (London, Macmillan).

AREMU, I. (1991) The Social Relevance of Trade Unionism: The Case Study of National Union of Textile and Garment Workers in Nigeria' (M.A. Research Paper, The Hague, ISS).

ATR (1977) Justice Adebiyi Tribunal Report on Trade Unions (in 70 volumes) (Lagos, Federal Government Publishers).

BASKIN, J. (1991) Striking Back: A History ofCOSATU (London and New York, Verso).
BECKMAN, B. (1993; 1995) 'The Politics of Labour and Adjustment: The Experience of the Nigeria Labour Congress' in T. Mkandawire and A. Olukoshi (eds) (1995) Between Liberalisation and Oppression: The Politics of Structural Adjustment in Africa (Dakar, CODESRIA Books).
— (1996) 'Interest Groups and the Construction of Democratic Space', in Jibrin Ibrahim (ed), Expanding Nigerian Democratic Space (Dakar, CODESRIA Books).
— (1997) 'Explaining Democratization: Notes on the Concept of Civil Society', in Ozdalga and S. Persson (eds) Civil Society, Democracy and the Muslim World (Istanbul, Swedish Research Institute).
CAWSON, A. (1986) Corporatism and Political Theory (Oxford/ Basil Blackwell).
COHEN, R. (1971) 'Nigeria's Central Trade Union Organizations: A Study Guide' Journal of Modern African Studies, 9 (3): 456-8.
— (1977) 'Michael Imoudu and the Nigerian Labour Movement' Race and Class, 18 (4): 345-62.
— (cl974/1981) Labour and Politics in Nigeria, 1945-71 (London/ Heinemann).
COLLIER/ R. B. and D. Collier (1979) 'Inducements Versus Constraints: Desegregating "Corporatism"/ The American Political Science Review, 73 (4): 967-86.
COLLIER/ D. (1979) 'Overview of the Bureaucratic-Authoritarian Model'/ in D. Collier (ed.) The Neiv Authoritarianism in Latin America (Princeton/ Princeton University Press).
COSATU (1985) Slogan of the 1985 Congress ofCosatu (Johannesburg).
EZE, 0. (1981) 'The New Labour Reform'/ in 0. Oyediran (ed.) Survey of Nigerian Affairs 1976-1977 (NIIA and Macmillan Press).

FASHOYIN/ T. (1982) 'Incomes Policy, Pay Expectation and Wage Determination in Nigeria: A Survey' Research for Development, NISER 2 (1) January.

— (1990) 'Nigerian Labour and the Military: Towards Exclusion?' Labour, Capital and Society, 23 (I): 1237.

'FGN Decree 31/1973 Decrees (also Acts)'/ in Laws of the Federation of Nigeria, 1990 (Federal Ministry of Justice/Lagos).

'FGN Decree 44,1976 Decrees (also Acts)', in Laws of the Federation of Nigeria 1990 (Federal Ministry of Justice, Lagos).

'FGN Decree 22,1978 Decrees (also Acts)'/ in Laws of the Federation of Nigeria 1990 (Federal Ministry of Justice/ Lagos).

HASHIM, Y. (1987) 'State Intervention in Trade Unions: A Nigerian Case Study' (M.A. Research Paper/ The Hague/ ISS).

— (1989) 'The State in Africa' (PhD Research Seminar/ The Hague/ ISS).

— (1994) 'The State and Trade Unions in Africa: A Study in Macro-Corporatism' (PhD Thesis, The Hague, Institute of Social Studies).

HELANDER/ V. (1982) 'A Liberal-Corporatist Sub-system in Action: The Incomes Policy System in Finland'/ inG. Lehmbruch and P. C. Schimitter (eds) Patterns ofCorporatist Policy Making (London/ Sage).

ILO (1985) Report of the Committee of Experts on the Implementation of Recommendations and Conventions (Geneva/ ILO).

— (1986) Report of the Committee of Experts on the Implementation of Recommendations and Conventions (Geneva/ ILO).

LEHMBRUCH/ G. and P. C: Schimitter (eds) (1982) Patterns ofCorporatist Policy-Making (London, Sage).

LUBECK, P. (1986) Islam and Urban Labour in Northern 'Nigeria: Tlie Making of a Muslim Working Class (Cambridge/ Cambridge University Press).

MALLOY/ J. M. (1977a) 'Authoritarianism and Corporatism in Latin

America: The Modal Pattern' inJ. M. Malloy (ed.) Authoritarianism and Latin American Corporatism (London,University of Pittsburg Press).
NLC (1986a) Memorandum from Assistant General Secretary (Industrial Relations) to General Secretary/ 28 August 1986.
— (1986b) 'Congress 1985 Audited Account' Memorandum from Assistant General Secretary (Industrial Relations) to General Secretary, 28 August 1986.
NYANG'ORO, J. E. (1987) 'On the Concept of "Corporatism" and the African State', in Studies in Comparative International Development, 22 (1).
— (1989) 'The State of Politics in Africa: The Corporatist Factor'/ in Studies in Comparative International Development, 24 (I): 559.
NYANG'ORO/J. E. and T. M. Shaw (eds) (1989) Corporatism in Africa: Comparative Analysis and Practice (Boulder/ Westview).
ODUNAIKE, S. O. (1983) 'Introduction'/ in Industrial Relations Forum, Series No. 1 (Lagos/ NIPM).
OGUNKOYA/ M. (1989) Report of the Sole Administrator of the NLC (Lagos, Federal Government Press).
— (1988) 'Brief on the Management of the Nigeria Labour Congress' Prepared by the Sole Administrator of the NLC Mr. M. O. Ogunkoya for Mr. Pascal Bafyau/ The New President of the NLC'/ 30 December.
ONIMODE/ B. (1982) Imperialism and Underdevelopment in Nigeria (London/ Zed).
OTOBO/ D. (1986) Foreign Interests and Nigerian Trade Unions (Ibadan/ Heinemann).
PEACE/ A. (1975) 'The Lagos Proletariat: Labour Aristocrats or Populist Militants', in R. Sandbrook and R. Cohen (eds) TJie Development of an African Working Class (Toronto/,,, Longman).

SACHIKONYE/ M. L. (1981) 'State and Trade Unions in Nigeria: A Study of the Restructuring of the Nigeria Labour Congress (M.Sc Thesis/ Zaria/ ABU).

SCHIPHORST/ F. (1984) 'Trade Unions/ Politics and Participation' OOATUU/FNV Seminar/12 March-19 April (The Hague/ ISS).

SCHMIDT, M. G. (1982) 'Does Corporatism Matter? Economic Crisis/ Politics and Rates of Unemployment in Capitalist Democracies in the 1970s'/ in G. Lehmbruch and P.C. Schimitter (eds) Patterns of Corporatist Policy-Making (London/ Sage).

SCHMITTER/ P. C. and G. Lehmbruch (eds) (1979) Trends Towards Corporatist Intermediation (London/ Sage).

SCHMITTER/ P. C. (1979a) 'Introduction' in P.C. Schmitter and G. Lehmbruch (eds) Trends Towards Corporatist Intermediation (London/ Sage).

— (1979b) 'Still the Century of Corporatism' in P. C. Schmitter and G. Lehmbruch (eds) Trends Towards Corporatist Intermediation (London/ Sage).

— (1981) 'Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America'/ in S. Berger (ed.) Organising Interests in Western Europe (Cambridge/ CUP).

SHAW/ T. M. (1982) 'Beyond Neo-colonialism: Varieties of Corporatism in Africa' Journa of Modern African Studies, 20 (2).

STREECK W. (1982) 'Organisational Consequences of Neo-corporatist Cooperation in West German Labour Unions' in G. Lehmbruch and P. C. Schmitter (eds) Patterns of Corporatist Policy-Making (London/ Sage).

UBEKU/ A. K. (1983) Industrial Relations in Developing Countries: Tlie Case of Nigeria (London/ Macmillan).

UMOH/ J. U. (1980) 'Politicians/ Unionists/ Employers: Enemies or Partners?' (UnpubL).

VAN HEAR/ N. (1988) 'Nigerian Labour in the 1980s'/ in R. Southall (ed.) Trade Unions and the New Industrialization of the Third World (London/ Zed).

WATERMAN/ P. (1982) 'Division and Unity Amongst Nigerian Workers', Research Report Series 11 (The Hague/ ISS).

— (1983) 'Aristocrats and Plebians in African Trade Unions? Lagos Port and Dock Worker Organisation and Struggle' (PhD Thesis, Nijmegen).

WILENSKY/ H. L. (1976) The New Corporatism, Centralization and the Welfare State (London, Sage).

ZASHA/ J. (1985) The State and Trade Unions'/ Nigerian Journal of Political Science, 4 (i and ii): 120-33.

الفصل الرابع

لمن المجتمع المدني؟
النقابات العمالية وبناء القدرة
في صناعة النسيج النيجرية

Bjorn Beckman *بيورن بيكمان*

المجتمع المدني في مقابل النقابات:
سياق من الجدل الدائر

من أين تأتي القدرة المؤسسية؟ يناقش هذا الفصل إمكانية النقابات العمالية في البناء المؤسسي في وضع عالمي يتم فيه إضعاف أساسها نتيجة للأزمة الاقتصادية، كما تحاصر من قبل الدولة المتبنية لليبرالية ورعاتها عابري القومية. إن الأمر يكشف عن منطق عملي بديل ينسب إلى النقابات دوراً أكثر إيجابية في عملية إعادة الهيكلة الاقتصادية والسياسية. يلخص الفصل نتائج دراسة مشتركة مع جونيلا اندراي Cunilla Andrae حول صناعة النسيج ونقابات عمالها في نيجريا (Andrae and Beckman, 1988; 1996; 1991) ويضيف إضاءات حول البناء المؤسسي في المجتمع المدني، وعلاقات الدولة والمجتمع والمقرطة.

ضربت صناعة النسيج بقسوة بسبب الأزمة والتكيف، وكان على النقابة أن تقاتل في نضال دفاعي أساسا في محاولة لجعل خسائر العمال في الدخل والتوظيف أقل ما يمكن. وعلى نحو متزامن، كانت النقابات ناجحة على نحو مثير للدهشة في تحسين حالة حقوق العمال والنقابة. أما الشركات التي قاومت تشكيل النقابات بعنف في الماضي، فقد أصبح عليها أن تتوائم مع نظام العمل القائم على النقابة. وأصبحت المساومة الجماعية مأخوذة في الاعتبار بشكل متزايد. ولعبت النقابات دورا هاما في دعم الشرعية "من أسفل"، ليس فقط في أماكن العمل ولكن

أيضا في شرطة ضبط النظام والمحاكم وهيئات الدولة الأخرى المشتبكة مع تنظيم الصراعات في ميدان العمل.

واستخدمت خبرة نقابة النسيج النيجرية لتوضيح طرح عام حول العمال والتكيف القطاعي وهو ما قدمناه لأول مرة في نص مشترك مع يوسف بانجورا (Bangura and Beckman, 1991). وقد طورت أبعاداً من الأطروحة في نقد النظريات الليبرالية للمجتمع المدني و "التمكين" (Beckman 1992; 1993; 1997b) وفي عمل حول مجموعات المصالح والمقرطة (Bekman, 1997a; Beckman and Jea, 1995).

اتجه المتبنون لتطبيق اللبرلة الاقتصادية إلى رؤية النقابات العمالية كجزء من المشكلة أكثر منها جزءاً من الحل. وكان باعثهم السياسي، أن النقابات ينبغي أن يضعف أساسها وأن تكون غير منظمة وغير مسلحة. وهذا مبرر سياسيا، ليس فقط بمعيار ضرورات الإصلاح الاقتصادي، الذي يفترض أنه في صالح الجميع، ولكن أيضا بسبب رؤية شاملة خاصة بظهور "المجتمع المدني" الذي يحتاج إلى أن يكون متحررا من أغلال نماذج التنمية الدولتية والدمجية. ويقولون إن تحرير قوى السوق سوف يخلق مجموعة جديدة من الوكلاء الاجتماعيين، مجتمع مدني جديد، في مقابل "المصالح المكتسبة" (vested interests) للنظام القديم. وسوف تنظم القوى الجديدة نفسها بشكل مستقل عن الدولة، ولكنها تضغط عليها حتى تصبح أكثر استجابة وأكثر قابلية للمساءلة و أكثر تمثيلية، ويصنع هذا الأساس الضروري للمقرطة. وقد برهن على النظريات المرتبطة بالتنمية الرأسمالية والمقرطة ودعمت من خلال شواهد عملية: فكلما تقدمت التحولات إلى المجتمع الرأسمالي اقتصاديا، بدت إمكانية الديمقراطية الليبرالية أكبر.

وحتى هؤلاء الذين لا يشاركون المتبنين للتوجه إلى اللبرلة رؤيتهم الاقتصادية والسياسية، ربما يجدون مزية في تشجيعهم للاستقلال التنظيمي، وخاصة في سياق كانت فيه النقابات ومجموعات المصالح الأخرى تحت سطوة الدولة السلطوية. وربما كان هناك ترحيبٌ بذلك على الأقل من قبل النشطاء الذين يرون بيروقراطية النقابة الدمجية عقبة أمام التعبئة الديمقراطية داخل النقابة. وهناك أكثر من منطق مختلف وراء البواعث المضادة للدمجية. فيمتلك المتبنون للتوجه إلى اللبرلة أسبابهم الخاصة لتحطيم الميثاق الدمجي، الذي ارتبط – تاريخيا– بالمشروعات الدولتية والخدماتية التي نظر إليها على أنها تقف في طريق الحرية والسوق. بينما

كان الهم الأساسي للنقابيين المعادين للدمجية عادة في الاتجاه العكسي. وبالنسبة لهم، كان بيروقراطيو النقابات- نتيجة لارتباطاتهم الدمجية بالدولة وأصحاب الأعمال- مفرطين في استعدادهم للاندفاع في تسويات مع أصحاب الاتجاه إلى الليبرالية، وشديدي الجبن في دفاعهم عن الأجور وفرص العمل و التصنيع والرفاه الاجتماعي.

ولكن أين هي المؤسسات السياسية التي سوف تدفع النمو الاقتصادي الذي يتوقع منه بدوره- في السياق المناسب- أن يخلق الديمقراطية؟ ماذا سيحدث في الوقت نفسه في المجتمعات التي على حافة الانهيار الوطني والتحلل؟ نسب إخفاق برامج التكيف الهيكلي إلى الإخفاق المؤسسي. وكانت الحكومة أكثر ضعفا من أن تلتزم بالإصلاحات بشكل متماسك، وخاصة عندما تصيب تلك الإصلاحات الجماهير التي تعاني بالفعل. الرؤية الليبرالية، بإعطائها أولوية للإصلاحات الاقتصادية، تميل في الممارسة إلى أن تكون متسامحة مع السياسات السلطوية. يقلق الإصلاحيون- على سبيل المثال- من أن الديمقراطية "المبتسرة" في أوربا الوسطى والغربية ربما تسببت في التخلي عن اللبرلة الاقتصادية حيث يخضع السياسيون للمُنتخِبين الساخطين. ويطرحون أن على صانعي القرار الرئيسيين أن يكونوا معزولين عن الضغوط الجماهيرية. ويعاد تدعيم الدافع السلطوي من خلال قصص النجاح فى بلدان مثل شيلي وكوريا الجنوبية وتايوان، حيث أدت النظم السلطوية -ولكن الفعالة بشكل واضح- إلى تأسيس نمو اقتصادي سريع، ومن ثم، وبشكل متزامن، بدا أنها قد خلقت القوى الاجتماعية القادرة على تحويل المجتمع في الاتجاه الديمقراطي.

وهؤلاء الموسومون ب"المصالح المكتسبة" من قبل أصحاب التوجه إلى الليبرالية، هم بالطبع غير متأثرين بوجه خاص بالمنافع السياسية المفترضة للبرلة الاقتصادية. وغالبا ما تمضي الإصلاحات الاقتصادية يدا بيد مع اعتداء عام على النقابات العمالية وغيرها من المجموعات المنظمة. وفي مثل هذا السياق، تشعر النقابات دائما أنها تمتلك ادعاءً مشروعا بأنها تمثل مصالح شعبية عريضة في مواجهة الأسلوب الذي خططت الإصلاحات وطبقت على أساسه. وربما أيضا كان لديهم في حالات عديدة مساهمة واضحة في التحالفات السياسية الديمقراطية الأوسع (Valenzuela, 1989; Rueschemeyer, Stephens and Stephens,1992). وفي المشهد الأفريقي المعاصر، هناك شواهد من النقابات

المشاركة في حركات ديمقراطية في الاستجابة بشجاعة إلى الاضطهاد السياسي المفروض على المجتمع ككل (Akwetey, 1994; Bangura and Beckman, 1991; Beckman, 1995; Websten and Adler and other contributions to this volumes).

ينشغل الإصلاحيون في المجال الاقتصادي، بقدرة النقابات على عرقلة اللبرلة أكثر مما ينشغلون بإمكانياتها كقوة ديمقراطية. وفوق ذلك يتزايد تجاهل المزاعم السياسية للنقابات حيث يتهاوى الاقتصاد القائم على الأجر إلى أزمة خطيرة. وبصرف النظر عن مخططات أصحاب التوجه إلى الليبرالية، يتآكل الأساس المادي للنقابات حيث يواجه العاملون بأجر تدهوراً حاداً في قوة المساومة في السوق وفي مكان العمل، كما تتقلص أعدادهم ودخولهم. ويصيب الدمار هذا الأساس في حالة أفريقيا بشكل خاص بسبب ما عهدته في الفترة السابقة من هبوط اقتصادي. ويعاد تدعيم ذلك من خلال اللبرلة الاقتصادية حيث حرمت الصناعات من الأسواق المحمية، وقضت مدفوعات الدين الأجنبي على ما تبقى من اقتصاد القطاع العام. ولا مجال للدهشة من أن أصحاب الاتجاه إلى اللبرلة يشعرون بحرية في أن يعتبروا النقابات بصورة متزايدة شيئا خارج السياق بالنسبة لمشروعهم الخاص، وأنها عقبة في حاجة إلى إزالتها أو تحجيمها، بصرف النظر عن ما قد يصدر عن ذلك من إزعاج.

القدرة المؤسسية: نظام العمل والعقد الاجتماعي

يعي الإصلاحيون في المجال الاقتصادي من كل الأطياف الحاجة إلى تطوير القدرة المؤسسية من أجل إصلاحات مستديمة. فلا يكفي أن "تحصل على سياساتك بالتمام"؛ بل ينبغي أن تتأكد من أنها ذات قاعدة مؤسسية ومستديمة وقابلة لإعادة الإنتاج. وهناك أيضا إدراك بأن المشاكل السياسية تظهر في مؤسسات المجتمع المدني، على قدر ما تظهر في مؤسسات الدولة، وأنها في الحالتين مرتبطة جوهريا ببعضها البعض.

ويقع في محور فهمنا للقدرة المؤسسية قابلية ضبط صراعات المصالح حول توزيع الموارد. ودائما ما يمثل ذلك مشكلة، ولكنها تصبح مشكلة أساسية بشكل خاص عندما يجتاز المجتمع تحولات كبرى أو يكون واقعا تحت ضغط من العالم المحيط لكي يجرى مثل هذه التحولات. وتكون مؤسسات الدولة في قلب هذه

الصراعات، سواء بسبب الموارد التي تخصصها وتوزعها أم بسبب الأسلوب الذي تتدخل به في ميزان القوى والذي يعزز نمطاً خاصاً من ضبط الصراعات في المجتمع. تشتمل المجتمعات على ميادين متعددة متراكبة، حيث تمارس الصراعات حول الموارد وتحل فيها. وقد تم تأسيس هذه الميادين ومؤسساتها وإجراءاتها المتعلقة بالضبط الذاتي في تفاعل مشتبك مع تشكل الدولة. وقد يكون ظهور الدولة قد تم من خلال هذا التأسيس، ولكن حين تفرض الدولة من الخارج، كما في السياق الاستعماري، فإن وجودها الفعال في المجتمع يكون دالة في تدخلها في هذه الميادين– في عمليات ضبط محددة. ويكون إما تدخلا باسم مشروع ما خارجي أو استجابة إلى مطالب من فاعلين داخل الميادين نفسها.

وهناك حاجة إلى فهم تشكل الدولة والمجتمعات المدنية في سياق هذا التحديد التبادلي. ويتم التعتيم على جدل هذه العملية من خلال الاستغراق الليبرالي المهيمن حاليا في التكريس للحاجة إلى فصل المجتمع المدني عن الدولة. ولا يبدو التوسع في اللجوء إلى هذا الفصل على أنه مسألة عدم رغبة في الارتباط الحميم بين الدولة ومصالح محددة في المجتمع، بل بالأحرى منع نوع خاطئ من الدولة من الارتباط مع نوع خاطئ من المصالح، وهي المصالح المعادية لأبعاد المشروع الاقتصادي الليبرالي. ويمكن رؤية هذا بوضوح في عدم ممانعة الإصلاحيين اللبراليين في الدفاع عن تدخل الدولة لدعم منظمات المصالح والوكلاء الاجتماعيين الذين يعتبرون مساعدين في تأكيد الأسس السياسية للإصلاحات، فتلك هي المصالح المكتسبة للنظام الاجتماعي المفضل الجديد. ويمكن فهم هذا الانفصال البادي في هذا التفكير بين "مصالح مكتسبة" غير مرغوبة ورؤية حول المجتمع المدنى الذي تم تحريره، في نفس السياق البرجماتي. فيعرف المجتمع المدني بمعنى المتطلبات المؤسسية لمشروع إيديولوجي محدد. ونتيجة لذلك، فإن المشروعات الإيديولوجية البديلة في حاجة إلى تحريرها وفصل ما يخصها من مفاهيم حول المجتمعات المدنية، عن الاندماج داخل الأجندة الليبرالية، وينطبق الشيء نفسه أيضا على الاهتمامات "ذات التوجه التجريبي" التي تتناول ديناميات الدولة والمجتمع المدني.

نحن نفضل أن نفكر في القدرة المؤسسية بمعايير العلاقات التي تحكم ميدان السياسات، أكثر من كونها الكفاءات التي تنسب إلى المؤسسة الحاكمة. "فالأنظمة" التي تحكم مثل هذه الميادين هي "المؤسسات" الحاسمة. ونستخدم التعبير نظام

لنشير إلى جمع من المؤسسات والمنظمات والقواعد والممارسات التي يُحكم الميدان عبرها. ويعكس المدى الذي تستطيع هذه المصالح أن تؤكد نفسها به في تكوين وتشغيل النظام ميزان القوى سواء في ميادين محددة أم في المجتمع على اتساعه. ويكون الميزان غير ثابت، إنه متحرك بصورة متواصلة، سواء نتيجة للأحوال (مثل تغيير شروط السوق، وتدخل الدولة...إلخ) أو نتيجة لجهود الأطراف المتصارعة (المنظمات، القيادة). وكما تنخرط الأنظمة في علاقات هيمنة (إدارة، سير النظام، سلطة) فإنها ميادين ممكنة لصراعات ديمقراطية، وطالما كان هناك خاضعون فهم لديهم مصلحة لتغيير النظام نفسه، وأيضا تعزيز وجهة نظرهم في الطريقة التي يحكمون من خلالها.

ونحن نتحدث عن "نظام العمل" في إشارة إلى ضبط المنازعات حول المصالح بين أصحاب العمل والعمال في مكان العمل وفي سوق العمل. ونسعى في تطويرنا للمفهوم إلى دمج المناقشات حول تطور عمليات العمل وأنظمة الضبط (Lipietz, 1986) وممارسة العمال واستراتيجياتهم (Brandell, 1991)، بما يتضمنه ذلك من نظريات "أنظمة المصنع" (Burawoy, 1985) والتوجه الدمجي (Cawson, 1980)، وأيضا نقد الاقتصاد السياسي للأدبيات الرائجة حول "العلاقات الصناعية" (Hyman, 1989). وينطوي نظام العمل على قواعد وممارسات رسمية وغير رسمية تحدد الحقوق والواجبات. وربما كان إلى مدى بعيد أو قريب متعسفا (استبدادياً) أو بنيوياً، تسلطياً أو تشاركياً، مفروضا أو متفقا عليه (تعاقدي). ويمكن أن يكون إلى مدى بعيد أو قريب مؤسسا بشكل ديمقراطي وفقا لمعايير حقوق التنظيم والتعبير ومدى الفرصة المعطاة للعمال لإبداء رأيهم في المناقشات المتعلقة بهم. وحتى لو استندت الحقوق الخاصة بالتأديب على المديرين والسلطات، فإن العملية التي تمارس من خلالها مثل هذه الحقوق ربما تكون منظمة على نحو يكفل الحماية من المعاملة المتعسفة- أو ربما لا تكون كذلك. وربما يكون مجال تركيز وحدود الحقوق الخاصة بالتأديب في حد ذاتهما خاضعين للتفاوض.

وربما نتحدث عن نظام العمل على أنه "تعاقدي" إلى مدى بعيد أو قريب، وذلك حتى نشير إلى مدى تأسسه على شكل ما للتوفيق بين الأطراف. يفرض العقد قيودا على ممارسة القوة من كل جوانبها، بما يتضمنه من قيود على استخدام العرقلة وعدم التعاون من قبل الطرف الخاضع، كما في حالة ضبط الحق في

الإضراب. وعندئذ يكون التوسع في الأشكال البنيوية لضبط النزاع على نفس قدر الصراع من أجل تحديد "الحقوق المشروعة" التي تغذي مثل هذا التعاقد، والاعتراف بها. ومثل سائر التعاقدات، فإنه يميل إلى أن يكون انعكاسا للتمايزات في القوة (الموارد والتنظيم والقيادة والتحالفات.. الخ) التي تمتلكها الأطراف المتعاقدة. ولا توجد أي ضرورة لأن يكون "عادلا"، وربما يكون المحتوى الديمقراطي محدودا، بمعيار التأثير. وربما يتيح العقد للطرف الخاضع بعض عناصر الحماية القانونية التي يبني بها القوة، التي يمكنه التعاقد عبرها في المستقبل على عقود تحمل له ميزات أكبر.

وفي عديد من الحالات، ربما تكون هناك مجموعة رسمية من القواعد في التشريعات الأساسية، كما تتطلبها المعاهدات الدولية على سبيل المثال، أو كما عكستها الممارسات القانونية في مكان آخر. و هو واقع كثير من تشريعات العمل. ولكن دائما ما يكون لمثل هذه القواعد نتائج تتحدد على نحو ما تمارس السلطة بالفعل. وما هو جدير بالتأكيد أن هذه القواعد الرسمية يتعدى معناها ما يتم التأكيد عليها أو يفند من قبل القوى المتبارية. ويكون التخلي عن استخدام القوة – كجزء من العقد الاجتماعي– وفقا لشروط. وإذا لم يتم الحفاظ على عقوبة مطلقة للقوة غير المستندة إلى دستور، فلا يمكن أن تتوقع المجموعات الخاضعة أن تُحترم مصالحها، سواء عند تأسيس الشرعية الجديدة أم السعي إلى تأييدها.

وتمثل النقابات العمالية محور بنية أنظمة العمل التعاقدية. فهي لديها مصلحة في التوجه إلى حل النزاع من خلال دستور حيث يتيح هذا الاعتراف بحقوقها في تنظيم وتمثيل العمال. ومن هذه الناحية، فإن النقابات مستعدة للدخول في اتفاق مع أصحاب العمل والدولة، لصالح العمال، وهو عقد يتضمن التخلي الجزئي عن استخدام القوة وقبول التحكيم من الخارج والتقاضي. وربما أيضا يبدأ في قطاع اقتصادي "متقدم" بعينه وتكون له حدود قابلة للتوسع لتتضمن نطاقا أكبر من أماكن العمل. وربما تلعب الدولة دوراً نشطاً –كبيراً أم صغيراً– في صياغة الإطار القانوني الذي يوفر المؤسسات والإجراءات والعقوبات، ولكن تعتمد فاعليتها على مدى قبول الأطراف الداخلة مباشرة في النزاع لها. وإذا لم يكن الأمر كذلك سيواجَه هذا الدور بالمراوغة والتحايل والتخريب.

ويتضح من دراستنا عن صناعة النسيج النيجرية تماسك نظام العمل التعاقدي القائم على النقابات، وهي عملية لتعميق التوجه إلى المأسسة، تجد مقدمتها في

إعطاء قيمة للتعاقد الاجتماعي الذي تنخرط فيه الدولة وأصحاب العمل والنقابات العمال. ما توصلنا له يشكك في الفهم القائم على البداهة بأن الأزمة والتكيف باتجاه اللبرلة لابد أن يتوقع منه إضعاف النقابات. ما هو منطق هذا الإصرار على "معاداة الحلقية" فيما يتعلق بالقدرة التنظيمية والبناء الناجح للمؤسسات؟ ما هو الوضع التاريخي للقوى الاجتماعية التي أدت إلى استدامته؟ يهتم القسم الأساسي من هذا الفصل بتلخيص الشواهد التطبيقية. وعلى نحو متزامن فإن ما يتم التوصل له منفتح على مناقشة أعمق حول أنظمة السياسات ومنظمات المصالح ودلالتها على دستور المجتمعات المدنية البديل، والقدرة على جعل الإصلاحات الاقتصادية والسياسية مستديمة.

صناعة النسيج النيجيرية

في سائر أنحاء أفريقيا، أضرت الأزمات والتكيف بالصناعة التحويلية. اعتمدت الصناعة على مدخلات مستوردة، وإعانات الدولة وحمايتها. ومن ثم تأثرت بصورة حاسمة بتراجع القدرة على الاستيراد والمديونية والأزمات المالية. وأدت سياسات التكيف ذات التوجه المتبني لليبرالية إلى المزيد من انكشاف جوانبها الضعيفة بمعايير السوق. يعتبر النسيج أهم الصناعات التحويلية في نيجيريا. ويمثل حالة نموذجية من التصنيع القائم على إحلال الواردات في مرحلة مناهضة الاستعمار. وكفل الفلاحون المتحولون إلى المحاصيل التجارية و قطاع الخدمات العامة المتوسع، وجود السوق المحلية. واستثمرت الشركات التجارية الاستعمارية في الصناعة التحويلية من أجل الحصول على نصيب في السوق المتمتع بالحماية. ومثل النسيج أولوية بالنسبة إلى المستثمرين على المستوى الإقليمي والدولة الفيدرالية، سعيا إلى الفوائض المتراكمة من التسويق عبر الحدود. ودخلت استثمارات الدولة في شراكة مع الشركات المتعدية الجنسية ومؤسسات التمويل الدولية. وحاز رجال المشروعات الخاصة المحليين حصتهم، دائما كشركاء من الصف الثاني للدولة ولرأس المال الأجنبي الخاص.

وفرت السياسات الاقتصادية القوموية أثناء الحرب الأهلية (١٩٦٧-١٩٧٠) حوافز جديدة، متضمنة حظر استيراد المنسوجات. وبعد الحرب كان هناك حافزا أقوى وهو توسع الدخل من البترول. ورغم التبديد واختناق المسار، فقد اتسعت الأسواق الصناعية النيجيرية بسرعة. وفي ١٩٨٠، كان لدى جمعية مصنعي

النسيج النيجيرية (NTMA) سبعين عضوا يغطون معظم الشركات الكبرى التي كان ثلثها يشغل أكثر من ألف عامل، وتشغل عشرة شركات منها أكثر من ثلاثة آلاف عامل. وضمت نقابة النسيج NUTGTWN حوالي ٧٥٣٠٠ عضواً، وهذا الرقم مبنى على تحصيل مدفوعات اشتراكات العضوية. ووفقا لتقديرات النقابة، فإنها كانت تنظم ٧٥% من الصناعة، بما يعني أن الصناعة تضم حوالي ١٠٠ ألف عامل، بدون إضافة القطاع غير الرسمي. وبينما كان العدد الأكبر من المصانع في لاجوس، إلا أن بعض المصانع الكبرى كانت في كادونا Kaduna، وهي المركز الإداري للشمال، وكانت أيضا الموقع المفضل من أجل الاستثمارت العامة واسعة النطاق. أما كانو Kano فهي المدينة الشمالية الكبرى الثانية المعروفة بتاريخها التجاري الكبير، وكانت أيضا مركزاً هاماً للنسيج مع توفر مدخلات قوية من رأس مال الأهالي النيجيريين والمتجنسين اللبنانيين.

وكان النصف الثاني من الثمانينيات فترة تدهور. وفي ١٩٨٥ فقدت نقابة النسيج ثلث عضويتها، وهبطت طاقة استخدامها بمقدار ٣٠%. وحدث معظم التدهور قبل أن تحل الأزمة الاقتصادية على المستوى الوطني مع هبوط أسعار البترول وعوائد التصدير. ونمت شركات النسيج الجديدة مثلما ينمو الفطر، وتوسعت القديمة للوفاء بالطلب عند الطفرة التي أشعلها النفط في السوق المحلي. وانهارت إمكانية تحقق توقعات السوق بسبب التشوه الذي صاحب الطفرة. وبالنسبة للخارج، كانت النيرا Naira في وضع جيد، ولكن محليا كانت قد تآكلت بسبب التضخم الذي أشعله النفط. وبينما تيسر جلب الآلات والمدخلات الأجنبية نتيجة للتقييم المفرط للنيرا، فإن تدفق الواردات تسبب في التكدس الشديد. وأضاف الفساد المتضمن في تراخيص الاستيراد والضرائب ورسوم الشحن في الموانئ، عبئا كبيرا على تكاليف الاستيراد. وتفاقمت تكاليف الإنتاج نتيجة للاختناقات المتعددة، والتي ليس أقلها التزود بالطاقة. وقضى على الأجور بالتوقف مع تدخل الحكومة على نحو متقطع، سواء من أجل فرض تجميد الأجر أم لمنح زيادات كبيرة في الأجر من خلال الإدارة. وبالطبع كان في تكلفة الإنتاج المحلي المرتفعة والنيرا القوية دعوة للمستوردين الذين كانت التعريفات والقيود الأخرى بالنسبة لهم – بما يتضمنه ذلك الحظر التام على واردات النسيج– مجرد عقبات يمكن تجاوزها عبر قنوات غير رسمية وموازية. ومع ذلك كانت صناعة النسيج المتوسعة غير قادرة على قطف ثمار استثماراتها، مواجهة بتكلفة عالية وأزمات

في السوق، ثم هوت في استراتيجيات التكيف التي تضمنت الإغلاقات والاندماجات وتخفيض النفقات وأيضا الجهود المبذولة لإدخال منتجات ذات تنافسية وإنتاجية أعلى وتكنولوجيا متطورة.

وتبع الطفرة في ثروات النفط في ١٩٨٠ هبوط حاد. وضربت الصناعة من خلال انكماش القوة الشرائية والأسواق المحلية. وكانت أكثر المشاكل إلحاحا هي توفير الخامات الأولية والمدخلات الأخرى المستوردة. وكانت صناعة النسيج في الماضي باعتمادها على إنتاج القطن النيجيري، من أقل الصناعات اعتمادا على الواردات. ولكن تأثير طفرة النفط وقوة النيرا أعادت توجيه الطلب باتجاه موارد التزويد الخارجية، بما تتضمنه من نسبة متنامية من الخيوط الصناعية (Andrae and Beckman, 1987). ورغم نشأتها في ظل الحماية والحذر من الاتجاه إلى اللبرلة، فلقد رحب رجال صناعة النسيج، على الأقل من حيث المبدأ، ببرامج التكيف الهيكلي (SAP) المحلية النشأة رغم أنها تحت رعاية البنك الدولي. وقد أدخلت في ١٩٨٦ من قبل حكومة بابانجيدا Babangida. وأحدث تحرير التجارة وتخفيض العملة نقلة جذرية في ظروف تشغيل قطاع الصناعة التحويلية النيجيري المحمي والمعتمد على الواردات. فقد عزز تخفيض قيمة العملة من الميل الارتدادي القوي للاقتصاد. وكانت صناعة النسيج في موقع أفضل من غيرها فيما يتعلق بالتكيف مع الأوضاع والسياسات المتغيرة. وكانت قد انتقلت بالفعل إلى مرحلة التحديث والنقل التكنولوجي مما خلق اندماجاً أكبر ودوائر إنتاج أقل انكشافا أمام الخارج.

وكان تخفيض تكاليف العمل مسألة مركزية بالنسبة إلى إعادة الهيكلة. وهبط نصيب تكلفة العمل في هيكل تكلفة صناعة النسيج، سواء إزاء انهيار الدخول الحقيقية أم بسبب ارتفاع تكاليف المدخلات الأخرى. وانبرت الدولة في تعزيز كبح الأجور حيث فرضت تجميد الأجور والتحكم فيها. وبالمعايير الواقعية، فقد هبط الحد الأدنى للأجور عام ١٩٨١ إلى ما يعادل الربع في نهاية العقد. ولكن هبوط نصيب الأجور إلى تكلفة الإنتاج الكلية كان أشد عنفا، فقد هبط من ٥٠% في بداية العقد إلى أقل من ١٠ في نهايته.

وأخذت السوق المحلية في الانكماش. وقلص الهبوط المتواصل في القوة الشرائية من مدى ارتفاع الأسعار. وتم التعويض الجزئي للانكماش بزيادة الصادرات، إلى إقليم إفريقيا الغربية أساسا، حيث كان الفرانك السيفا CFA معززا

من قبل البنك المركزي الفرنسي. وحيث كانت قيمة النايرا النيجيرية قد هوت، فإن التباين بينها وبين فرنك سيفا قد اتسع، وبات النسيج النيجيري هو الأرخص في الإقليم.

وفي بداية العقد الجديد، ارتفع متوسط طاقة الاستخدام إلى أكثر من ٥٠%. أما التشغيل الذي كان قد وصل إلى أقل مستوى له في ١٩٨٧/٨٦ فقد ارتفع بنسبة ١٠% في ١٩٩٠. وأظهرت صناعة النسيج قدرة واضحة فيما يتعلق بإعادة الهيكلة، بما يتضمنه ذلك من التحديث التكنولوجي وإعادة الاندماج وتزايد القيمة المضافة المحلية وإنتاجية العمل وإعادة تنظيم الإدارة والتمويل. ما هو مصير استدامة الانتعاش؟ لقد تواصل تقلص الأسواق المحلية، وكان النجاح التصديري محفوفا بالمخاطر حيث إنه اعتمد على التقييم المغالى فيه لفرانك سيفا. وقد فرض عليه في عام ١٩٩٣ تخفيض قيمته ٥٠%. ورغم أن المنتجين النيجيريين احتفظوا بما لديهم من أفضلية تنافسية، فإن سياسات العملة في الإقليم كان من المتوقع أن تكون أكثر انضباطا.

وتصاعد القلق الشديد بسبب الهبوط المتواصل في الاقتصاد النيجيري. وتقوضت السياسات الاقتصادية بسبب عدم قدرة النظام على الحفاظ على حد أدنى من السيطرة المالية. وأثار التأجيل المتكرر للتحول إلى الحكم المدني تشككا حول جميع الترتيبات المؤسسية، إلى حد تهديد الوحدة الوطنية.

كان العمال جميعهم تقريبا من الذكور، ومعظمهم في مجموعات عمرية لديها مسئوليات أسرية، ومع مستوى عالٍ من التعليم الأساسي الرسمي. وكانت غالبية النسبة القليلة من النساء تعمل في شركات الملابس الصغيرة التي لا تغطيها دراستنا المسحية التي أجريت في كانوا وكادونا. وقد أفاد العمال بأنهم كلما تعمقت الأزمة قل استهلاكهم زاد اعتمادهم على الدخل التكميلي من مصادر أخرى، تضمنت أنماط حضرية من الدخل (الحرف والتجارة... الخ) أو الزراعة. وكان معظم العمال من الجيل الأول في التحول عن الزراعة. وكان آباؤهم في معظم الحالات فلاحين، وهم أنفسهم كانوا يتولون أعمالا زراعية، وكان ذلك دائما بسبب أنها العمل الوحيد الذي لهم فيه خبرة مهنية سابقة. وقد ترك عديد من العمال العمل بسبب أنهم غير قادرين على التغلب على الصعوبات فيه، وخاصة قبل تقدم الصناعة الذي تم في أواخر الثمانينيات. ودفعت الإغلاقات المؤقتة وترك العمل الإجباري عديداً من العمال لأن يجدوا أعمالا بديلة. ووفرت المكافآت المتراكمة

ومزايا إنهاء الخدمة الأخرى قدراً من رأس المال الذي يمكن استخدامه كبداية. بينما تسبب القذف بالعاملين خارج الاقتصاد المأجور في ازدحام القطاع غير الرسمي، وأصبح العمال أقل رغبة في ترك العمل من تلقاء أنفسهم. وتظهر سجلات التوظيف بالشركة هبوطا ملحوظا في دوران العمالة. وبينما استمرت الزراعة والعودة إلى القرية في تمثيل صمام الأمان، إلا أن العمال كانوا تواقين بصورة متزايدة إلى التعلق بفرص عملهم، وإلى أن يتشبثوا في الدفاع عن مصالح مكان عملهم. ومع تضييق الخيارات، أعادت الأزمة تدعيم هوية الطبقة العاملة، بغض الطرف عن عجز العمال المتنامي عن إعادة إنتاج أنفسهم بمفردهم كعمال مأجورين.

النقابات والمساومة الجماعية

كان عمال النسيج منظمون في النقابة الوطنية لعمال النسيج والملابس والحياكة في نيجيريا (NUTGTWN) التي تأسست في ١٩٧٧ نتيجة لإعادة التنظيم الذي بدأته الدولة (Otobo, 1987; Hashim, 1994; Beckman, 1996). وخلقت إصلاحات المجال العمالي في ٧٦-١٩٧٨ منظمة مركزية واحدة، وهي مؤتمر عمال نيجيريا (NLC)، و٤٢ نقابة على مستوى الصناعات، وذلك بدمج النقابات المتنافسة داخل الصناعة والدور النقابية. وكان اجراءً دمجيا حيث خول للنقابة حق الانفراد بتنظيم عمال النسيج (Cawson, 1986; Hashim, 1994). وكان مسموحا لها الاقتطاع الإجباري لاشتراكات النقابة من خلال الإدارة بمجرد أن يلتحق غالبية العمال بها. أعطاها ذلك أساساً تمويلياً قوياً وهو ما استخدمته في الإنفاق على أجور فريق العمل وإيجار المكاتب ومدفوعات المواصلات وطباعة مواد الدعاية وتنظيم الاجتماعات وحلقات النقاش والمؤتمرات والاجتماعات. وجمعت مبالغ خاصة للحصول على مبنى السكرتارية المركزية في كادونا والسكرتارية الفرعية في لاجوس.

وفي معظم الشركات الكبرى، أقامت فروع النقابة انتخابات دورية وتنافسية. وورث العديدون تقليد سياسة الفرع التنافسية من الفترة السابقة على النقابة الجديدة على المستوى الوطني. وكانت هناك مشاركة كبيرة دائما في الانتخابات والأنشطة الأخرى للنقابة. وفي الشركات الكبيرة، كان لدى اللجنة التنفيذية للفرع مكتبها

الخاص المزود بإدارة. وكان متاحا للمسئولين الرئيسيين فترات من التوقف عن العمل من أجل أعمال النقابة بدون أن يفقدوا مقابل لها من أجورهم.

ويسرت إصلاحات ٧٦-١٩٧٨ الوصول إلى اتفاقيات جماعية على مستوى الصناعة، وتعميم شروط خدمة الشركات جيدة التنظيم على القسم غير المنظم من الصناعة ككل. بالإضافة إلى ذلك، فقد دفعت المطالب المحلية من خلال اللجان التنفيذية للفروع ومسئولي المناطق. وقد صعبت قوانين العمل الانخراط في إضرابات "بشكل رسمي" (Fashoyin, 1980; Otobo and Omole, 1987). وكان من المفترض أن تحل الخلافات عبر التحكيم الإجباري، وفي المرحلة النهائية تفصل فيها أحكام المحكمة على مستوى الصناعة. وقد سبق مثل تلك القوانين فرض بنية جديدة موحدة للنقابة في أواخر السبعينيات. وجمعوا ما أمكن من أنظمة العمل الدمجية السلطوية والقمعية من سائر أنحاء العالم الثالث، حيث "تمنح" الدول النقابات حقوقا احتكارية للتمثيل في مقابل رقابة الدولة الفعالة (فيما يتعلق بخبرة أمريكا اللاتينية في هذا الصدد انظر Mollay, 1977). وفي حالة نيجيريا، فإن ذلك لم يمنع النقابات من تشجيع العمال للانخراط في أنشطة غير رسمية على مستوى الصناعة ليقوموا بالضغط على الإدارة.

ماذا فعلت النقابة لتحمي مصالح العمال؟ تفاوضت النقابة حول دفع مبالغ كبيرة عند توفير العمال في محاولة لأن تثني أصحاب العمل عن فصل العمال. وصارت الشركات تحتفظ بعمالة زائدة في انتظار شروط أفضل حتى لا تدفع مكافآت لهم عند فصلهم. وخضع كل من الإغلاقات وتخفيض العمال إلى مساومة جماعية على مستوى المصنع، وفقا لاتفاقية تتعلق بالإجراءات. وكان التهديد المستمر بانفجار العنف إذا ما شعر العمال الغاضبون بسوء المعاملة يزيد من إحساس الشركات بقيودها إزاء تخفيض عدد العمال. وكان على الشركات أن تأخذ في اعتبارها الخراب المحتمل والإضرار بالإنتاج عند حسابها للتكلفة. وانعكس الضغط من هذه الناحية على كل من النقابة والإدارة. وسعت الشركات إلى التهرب من خلال التوسع في عدد العمال المؤقتين والموسميين. و قاومت النقابة هذا بفاعلية. أفشلت أيضا محاولات الشركات في استخدام مقاولي الباطن وما يجلبونه من عمالة من خارج النقابة. ولم يقبل العمال "إجبارهم على ترك العمل" إلا بأن يكون ذلك من خلال أقصى حد من المساومة الجماعية.

وكانت الأجور الحقيقية تنخفض في سرعة، و ترتفع أسعار الاستهلاك أيضا في حين فرضت الحكومة تجميد الأجور (١٩٨٣-١٩٨٨). وسعت النقابة إلى الالتفاف حول ذلك من خلال المفاوضة على البدلات والعلاوات والحوافز والمزايا الأخرى "بخلاف الأجر" أو الإضافية. وظل نطاق المطالب التعويضية يتسع وارتفعت نسبة المزايا الإضافية إلى الدخل الذي يقبضه العمال من نسبة تقل عن الثلث إلى نسبة تزيد عن النصف. وكان أهم المزايا الإضافية التي أثارت نزاعا حادا هي علاوات نهاية العام. وباتت الإضرابات والإضرابات التباطؤية أمرا معتادا خلال الشهور الأخيرة من العام. وتحدث النقابيون عن "حمى العلاوة السنوية". وسعت الحكومة إلى الحد من العلاوات المدفوعة كجزء من تجميد الأجور، ولكن النقابة رفضت الإذعان لذلك. وكان أصحاب العمل مضطرين في معظم الحالات إلى قبول أي شيء يبدو أن توازن القوى المحلي يطرحه كمخرج معقول. وعرضوا على العمال تعويض العلاوات التي حاولوا الحد منها من خلال "حوافز" خاصة.

وأدى معدل التضخم إلى تعذر المضي في الدفاع عن تجميد الأجر، وخاصة مع إعمال "التكيف الهيكلي" في ١٩٨٦، الذي افترض أنه نظام للسياسات الاقتصادية الليبرالية. وقد أدى التماسك المحدود لصناعة النسيج عند مستوى منخفض من المخرجات إلى توفير ثغرات لشن النقابة هجومها حول الأجر. ورغم الحواجز الدفاعية، فقد سلم أصحاب الأعمال بتنازلات كبيرة.

واستمر التضخم وتطلع النقابة إلى حلول سياسية في إحباط ما يتم التوصل إليه على مائدة التفاوض. ومع اقتراب نهاية عقد الثمانينيات، أصبحت إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور هي النقطة التي يتم التعبئة حولها في حملة قادتها السكرتارية العامة لنقابة النسيج. وبعد مفاوضات مطولة قبلت الدولة أخيرا زيادة كبيرة، رغم أنها لا يسعها أن تكون تعويضاً كاملاً لما حدث من تآكل في الأجر الحقيقي. وكان لابد من التفاوض بشأن تنفيذها في المستوى القطاعي، وقادت نقابة النسيج هذا الأمر. أصر أصحاب الأعمال على ألا تشمل الزيادة جميع الفئات، وذلك فيما يخص العمال فوق الحد الأدنى المشترط عليه، ولكن النقابة أصدرت إنذارا علنيا دون اعتبار لتوجيهات الحكومة وبالفعل أذعن أصحاب الأعمال. وكان معنى اتفاقية ١٩٩١ أن عمال النسيج قد يستعيدون في المتوسط ما يقرب من نصف ما فقدوه من قوتهم الشرائية خلال العقد الأخير.

أكدت التطورات في النصف الأول من التسعينيات على محدودية ما يمكن تحقيقه من مكاسب مستديمة عبر المساومة الجماعية في سياق اضطراب الاقتصاد الكلي الحاد وتحلل المؤسسات العامة. وقد تعطل نظام المساومة الجماعية الدورية المنظمة. وكان لابد من الوصول إلى مسودة لمقترحات بمشروعات جديدة للمفاوضات كلما كان هناك اتفاقية لابد من توقيعها. ونجحت نقابة النسيج بصورة ملحوظة في النمط الجديد من نظام المساومة. واستمرت كقائد للنقابات الأخرى سواء في الوصول إلى اتفاقيات أم في تنفيذها، وأيضا فيما يتعلق بالمكاسب الفعلية المتعلقة بالأجور. ورغم كل ذلك، فقد تقوضت مصداقية المساومة الجماعية من خلال انفلات التضخم عن أي تحكم، وهو ما أشعل سلسلة من الأحداث التي تسارعت إلى عصيان شامل داخل نقابة النسيج في مايو ١٩٩٣ (لمناقشة كاملة حول هذا الموضوع انظر (Andrae and Beckman, 1998).

ظهور نظام العمل القائم على النقابة

كل المكاسب صعبة المنال المتعلقة بالأجور والمكافآت وغيرها، والتي حصل عليها عمال النسيج النيجيريين من خلال نقابتهم منذ أوائل الثمانينيات حتى أوائل التسعينيات، لم تكن لتصل إلى حماية الأجور الحقيقية. فمن ناحية، تقلصت الأجور في منتصف الثمانينيات وقبل التحول إلى التثبيت، لتصل إلى أقل من ربع القيمة التي كانت عليها في ١٩٨١. ثم قللت معارك الأجور الناجحة في أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات هذه الفجوة بصورة معقولة، بما يزيد عن النصف. واستمر الانتعاش المتواضع في التشغيل أيضا في منتصف التسعينيات، وكان ذلك إلى حد كبير بسبب الصادرات غير الرسمية إلى إقليم غرب أفريقيا.

وفي أواخر التسعينيات، اتضح من الأزمات المؤسسية وأزمة السياسات غير القابلة للحل أن نيجيريا كانت تتجه إلى المزيد من التخلي عن التصنيع. وقد تفجر اضطراب الوضع نتيجة حكم المحكمة بإعدام نشطاء أوجوني Ogoni في نوفمبر ١٩٩٥. وبمراجعة فترة دراستنا في أواخر السبعينيات حتى منتصف التسعينيات، نلمس قدرة الصناعة والنقابة الواضحة على إعادة الهيكلة والتكيف مع قيود السوق الجديدة في بيئة سياسات متقلبة تشيع فيها الفوضى. ولاحظنا بشكل خاص، مهارة العمال في إدامة عملية نقابية تتواصل وتتعمق، وهي نظام العمل المرتكز على النقابة. وكان ذلك في منظمات العمال المناضلة ذاتية التنظيم، التي عملت على

توفير أسس سياسية مستقلة للقوة التساومية للنقابة. وتعلق الأمر على نحو خاص بالصفوف العليا من الصناعة، وهي مصانع النسيج الكبيرة المتكاملة التي تتسيد فيما يتعلق بالمخرجات والتوظيف الرسمي وتتحكم في جمعيات أصحاب الأعمال في مجال النسيج. واتجهت الإنجازات في هذا المستوى إلى أن تسري على المستويات الأدنى في الشركات الأصغر الفردية الإدارة والتي كانت أكثر عدوانية تجاه النقابة. وكان هذا السريان متعززا بالمساومة الجماعية على نطاق الصناعة كلها، والتي ترافقت مع فرض نشاط للنقابة في مواجهة مثل هذه العدائية.

وفي نظرة على مجمل الفترة، وبفحصنا لسجلات النقابة، واللقاءات مع المسئولين، والمشاركة في الاجتماعات النقابية تبين لنا مفارقة في التوسع والحيوية على كل مستويات المنظمة في وقت اتسم بالهبوط الاقتصادي الشامل وأيضا تناقص حصة العمل في بنية تكلفة الصناعة. وأعيد تنظيم الإنتاج، مع ميكنة أعلى يديرها عمال أقل ("تحميل زائد")، كما تدعم الانضباط والسيطرة على العمال. وكان كل هذا يشير إلى تدهور لقوة العمال في المساومة، سواء في مكان العمل أم في سوق العمل (للوقوف على الاختلاف انظر Arrighi, 1983). وفي الوقت نفسه، حدث أن ظهرت قوة أفضل تنظيما للعمال وأكثر تأهيلا. وسار تصاعد المنافسة و الانضباط بين العمال جنبا إلى جنب مع تعميم المساومة الجماعية. ساعدت النقابة في إدارة انضباط العمال، ولكن حصلت في الوقت نفسه على توسيع مدى حقوق العمال في مكان العمل. وتدعمت قدرة النقابة على التدخل في ما أسماه بوراوي (١٩٩٥) "الأدوات السياسية للإنتاج" في مستوى مكان العمل، في مراقبة وتحدي للممارسات الإدارية للسيطرة على العمال. وسرع تعميم المساومة الجماعية على مستوى الشركة والمستوى الوطني من تحديث الصناعة. وكانت الشركات الضعيفة مجبرة في مواجهة النقابة القوية إما على إعادة هيكلة نفسها لتساير "مستويات" الصناعة أو على إعلان إفلاسها.

ويتبين من الشواهد التي لدينا أن النقابة كان لها قاعدة أصيلة من التنظيم الذاتي للعمال. وانعكس ذلك في نمط استجابتها إلى شكاوى العمال وفيما توصلت إليه في هذا الشأن. وقد أثبتت نفسها في العمليات السياسية في مستوى الفروع، وأبدت اهتماما بمد نفوذها وسيطرتها من أسفل. ورأينا شواهد على القابلية للمساءلة التي تجد جذورها في قتالية كوادر الورش القاعدية واستعدادهم لتحدي ومجابهة مسئولي النقابة عندما يشعرون بالخداع منهم. وضيقوا على الاحتواء من

قبل الدولة والإدارة، حيث أمدوا النقابة بأساس لمواجهتهما وبوعي أصيل صحيح حول سلوك العمال. وانبغى على النقابة أن تكون مهدئة. ولكن لم تكن لتصير مجرد خاضعة. فقد شددت الظروف السائدة للأزمة والسياسات المتبدلة على حتمية التهدئة حيث الشركات مواجهة بفقدان المركز والعجز و الحاجة إلى إعادة هيكلة الإنتاج. وعوضا عن المخاطرة بمواجهة الأشكال المزعجة المحتملة من المقاومة العنيفة "العفوية" التي لا يمكن التنبؤ بها، سعى أصحاب العمل إلى استخدام تعاون النقابة.

وهكذا كان استقلال النقابة في مواجهة أصحاب العمل محصنا بالقتالية وذاتية التنظيم في مستوى مكان العمل. إن ذلك يتناقض مع التنميطات الإذعانية الملازمة لعمال العالم الثالث. وهو أيضا غريب عن القصص المألوفة حول الحركات العمالية حيث المنظمة الفعالة يفترض أن تظهر من التشكل طويل الأمد لهوية الطبقة العاملة و الوعي كجزء من عمليات البلترة. وقد صادفنا ملامح محددة تميز القوة العاملة الصناعية النيجيرية عن العمال الخاضعين ذائعي الصيت في صناعات النسيج المبكرة في شرق آسيا على سبيل المثال، الذين كانوا في الغالب صغاراً جدا في السن ومنخفضي التعليم وغالبا نساء، ولا يكونوا خاضعين فقط في مكان العمل ولكن أيضا من خلال السيطرة الأبوية خارجه (Munch, 1988). وفي الحالة النيجيرية، وجدنا قوة عمل يغلب عليها الذكور، عادة من المجموعات العمرية الأكثر نشاطا، مع مسئوليات عائلية، وفي مستوى تعليمي عالي بشكل ملحوظ. وربما تفسر استقلاليتهم جزئيا بسبب موقفهم في المجتمع، والاعتداد بالنفس و الاحترام الذي يمكن أن يدعونه لأنفسهم على هذا الأساس. ولكن الاستقلالية كانت متجذرة أيضا في اقتصاد سياسي يهيمن عليه المنتجون الصغار ذوو المنافذ المستقلة إلى الأرض وأدوات الانتاج الأخرى. لم تكن فقط مستويات البلترة الرسمية منخفضة، وهي بالطبع حقيقة واقعة في كل البلدان التي في مراحل التصنيع المبكرة، ولكن كانت الأنماط الأخرى لخضوع العمال خارج الأسرة المعيشية ضعيفة أيضا. ويتعارض هذا مع وضع المجتمعات الأوربية والأمريكية اللاتينية والأسيوية. فقد كان العمل الريفي هناك خاضعا لملاك الأرض وكبار الإقطاعيين ومن ثم "متاحا" للسادة الصناعيين الجدد في صيغة خضوع جاهز. وفي هذه الحالات، حرم العمال من الاستقلالية، التي بدا أنها في النمط النيجيري، تشجع

العمال على مقاومة الإذعان لأنظمة المصنع السلطوية. وهنا، كان تسليع علاقات العمل في الزراعة وتركز سيطرة الملكية الخاصة على الأرض ما زال محدودا.

واستفادت المنظمات القتالية ذاتية التنظيم من هذا الاستقلال النسبي. وكان تكييف العمال اجتماعيا وفقا لتوقعات الدور القائم على العمل بالمصنع ضعيفا. وكانوا أقل اعتيادا على المعاملة المهينة من أنظمة المصنع السلطوية، وأكثر ميلا إلى تحدي ما يعتبرونه ظروف عمل غير مقبولة وممارسات إدارية عدوانية. و كانوا بصورة خاصة أكثر ميلا إلى الانسحاب من العمل إذا كان غير مرضٍ، سواء مؤقتا في بعض المعارك العمالية بالمصنع، أم بترك المصنع. فيحمل المجتمع خارج بوابة المصنع تصورات لأنماط بديلة من صناعة الحياة، وإن لم يكن بشكل عملي فإنه على الأقل في العالم الذي يراه العمال. وهكذا تتوفر طرق للهروب مما جعل نتائج التحدي العقابية المحتملة تبدو أقل تخويفا. تحدث قادة النقابة عن ذهنية "الاستخفاف بالعواقب". ومرة أخرى، يوضح مسحنا اختلافات مهمة بين كانو وكادونا في هذا الصدد. كان عمال كانو أكثر حضرية واندماجا في شبكات الزبونية المحلية، بينما كان عمال كادو ذوي خلفيات زراعية أكثر، مما جعلهم أكثر استقلالية وأكثر قبولا للانضمام إلى نقابات.

إدخال الصناعة في ثقافة محيطة من الإنتاج المستقل جعل قولبة العمال ليتناسبوا مع متطلبات المصنع أمرا أكثر صعوبة. وبهذا المعنى، يمكننا الحديث عن طبقة عاملة صناعية غير متماسكة. ورغم ذلك فإن الأمر لم يجعل من العمال "نصف الفلاحين" نمطا شعبيا آخر. لقد وضعهم مستوى تعليمهم وطموحاتهم في مصاف التحرر من الفلاحية وكان عمل المصنع جزءاً من هذا التقدم.

ساهمت بيئة الفلاح في تهيئة مرتبة عالية للعمال بالمصنع. و لم ينجم هذا بشكل طبيعي عن إدخال الصناعة في سياق تغلب عليه الزراعة كما حدث في المواقع الأخرى سواء تاريخيا في أوروبا، أم بشكل معاصر على سبيل المثال في معظم جنوب آسيا، حيث ترافقت بدايات التصنيع مع حركات اجتماعية وأنظمة مصنع مستبدة وبؤس إنساني. ما الذي يفسر إذا المنزلة الأعلى لعمل المصنع في السياق النيجيري؟ تمثل الاختلافات عن المجتمعات الزراعية المحيطة جزءا من القصة فقط. ونحن في حاجة أيضا للنظر إلى الاختلافات في تاريخ العمل المأجور وتشكل الصناعة نفسها. كان يتطلب من عمال المصانع النيجيريين مستوىً محدداً من التعليم جزئيا بسبب الأصل الأجنبي للمشروعات الصناعية في مرحلة النشأة

المبكرة بشكل خاص، كان المديرين والفنيين والمشرفين غالبا من الأجانب، وكانوا يفضلون تشغيل العمال الذين يمكنهم فهم اللغة الإنجليزية. وبالطبع ينطبق هذا أكثر على المصانع الكبيرة التي كانت ملكا للدولة والشركات المتعددة الجنسية. وحتى بعد أن أصبحت الإدارة الوسطى والكوادر الإشرافية من الأهالي، ظلت اللغة الإنجليزية هي الوسيط الطبيعي للاتصال في المصانع الكبيرة حيث أتى العمال من مجموعات لغوية أهلية مختلفة. وفوق ذلك، عملت عدة سنوات من الالتحاق بالمدرسة كإعداد مناسب لنظام مكان العمل، وخاصة في سياق لم تكن فيه ثقافة عمل المصنع قد تطورت بعد.

ومن غير المألوف أن يكون في نيجيريا في ذلك الوقت صناعة قائمة على قوة عمل متعلمة ذات مكانة مرتفعة، حيث لا يتوقع اقتصاديا أن يحدث ذلك من خلال سياسات إحلال الواردات التي سعت إليها دولة ما بعد الاستعمار و كانت مؤيدة عالميا، وحيث أدخلت الصناعة من أجل الأسواق المحلية المتمتعة بالحماية الشديدة. وفي ذلك السياق، لم يُعط كثير من الاهتمام بتكلفة العمل، وعلى الأقل لم تؤخذ في الاعتبار في المقام الأول. وكانت الصورة العامة للمنزلة المرتفعة للعمال الصناعيين مدعومة أيضا من خلال هيمنة الدولة كأكبر صاحب عمل للعمال المأجورين في الاقتصاد. وانتشر نموذج العمل المأجور على غرار الخدمات العامة إلى القطاعات "الحديثة" الأخرى من الأنشطة الاقتصادية، بصورة أكبر من خلال دور ملكية الدولة في الصناعة، ولكن بشكل أعم أيضا، في الدور الحاسم للأجور الذي أسبغه القطاع العام على وضع الأجور في القطاع الخاص على سبيل المثال.

ولعبت النقابات العمالية دورا رئيسا في هذا الانتشار لنموذج العمل المأجور. فقد نشأت الحركة النقابية أساسا في القطاع العام وظلت بصورة غالبة بين العاملين في هذا القطاع. عندما نمى التشغيل بالمصانع فيما بعد، كان حافز الانضمام إلى النقابات قائماً بالفعل، داعما لنماذج العمل المأجور التي تنشأ في الخدمة العامة المتوسعة، وهي العمود الفقري للتحديث وتشكل الدولة – الأمة. وحمل ذلك معه توقعات عن ظروف للخدمة ومستويات للأجور وترقيات ودرجات للزيادة غير مسموح بها في أماكن العمل بالمصانع في المجتمعات الأخرى التي تمر بمراحل التصنيع الأولى.

وأحاط بالمنظمات الذاتية المقاتلة للعمال ظرف يتشكل من النحو الذي أخذت الصناعة به وضعها بشكل متزامن كجزر من العمل المأجور في بحر من المنتجين المستقلين، وداخل الاقتصاد المأجور، كشريك ثانوي، لقطاع الخدمات العامة الغالب. وبدون النقابات، ربما كان سينشأ عن هذه الاستقلالية نمط من سلوك مكان العمل يتسم بالاستراتيجيات ذات التوجه القائم على الفردية في التكيف أو المقاومة، سواء بصورة خفية أم بأي صورة أخرى (cf.Cohen, 1991). أو تنشأ أنماط أكثر فوضوية من السلوك الجماعي، بما يتضمنه ذلك "الهيجان" الذي دائما ما يشير إليه النقابيون على أنه متطابق مع "مرض طفولة" الحركة العمالية. وتكمن قوة النقابة في قدرتها على توفير التماسك التنظيمي للقوى على الأرض. والذي ساعد على قبول العمال لقياداتها- على الأقل معظم الوقت- هو تفهمهم لأن النقابات كانت مشاركة بصورة طبيعية في تنظيم مكان العمل، وأيضا في الإضراب. وذلك على عكس المناطق التي كانت تمر بمراحل التصنيع الأولى في العالم. وكان ذلك يقوم على التوقعات النابعة من النماذج المؤسسة فعليا في الخدمات العامة، كداعم إضافي ومعمم من خلال الميثاق الدمجي في عام ١٩٧٨، والذي طبق بصورة فعالة بواسطة قادة النقابات المقتدرين.

وكانت النقابات بعيدة عن أن تكون معوقة لإعادة الهيكلة الصناعية، فهي لعبت دوراً نشطاً في ترقية الصناعة. قوت الطبيعة غير المتماسكة للطبقة العاملة الصناعية من مركزية توسط النقابة في نظام العمل، جاعلة النقابة نفسها قوة حاسمة في التماسك الطبقي. وكان للعملية وجهان، فمن ناحية، أثرت في تشكيل وتأهيل العمال بالمعايير التي تتطلبها علمية الإنتاج، فكان العمال الجدد يتعلمون السلوك اللائق في مكان العمل بواسطة الكوادر النقابية. وناشد المديرون النقابة لتعاونهم عندما فشلوا بأنفسهم في السيطرة على العمال العنيدين. ومن ناحية أخرى، كانت النقابة أداة لتطوير الهوية الجماعية، وتوقعات الحقوق وتأسيس المصالح الجماعية. وسار الجانبان معا؛ الحقوق والواجبات. وفي كلا الوجهين، شملت العملية ترسيخاً للقيادة وتدعيماً للنظام وتوفيراً للتماسك في مكان العمل الذي كان ينفجر بيسر إلى ثورانات من المعارك العمالية المستقلة والنضالية بالمصنع.

وتدعمت مركزية النقابة من خلال التوترات القصوى حول العلاقات الصناعية التي فرضتها من قبل الأزمات المتفاقمة في بداية الثمانينيات والتغيرات اللاحقة في السياسة الاقتصادية. ساعد مجموع الأوضاع الهشة لكل من العمال

ورأس المال في هذه الحالة على اعتماد كليهما على النقابات كوسيط. وقد وفرت النقابات للعمال دفاعا في حالة كان فيها موقفهم التساومي ضعيفا للغاية. كما قدمت النقابة للمديرين حلفا غير رسمي في عملية صعبة لتكييف الصناعة وأماكن العمل بها للتغيرات العنيفة في الأسواق وظروف الإنتاج. وعزز اعتماد الأخيرين كارهين على النقابة من موقفهم التساومي في هذا الصدد. وربما نطرح من ثم أن الفشل الشديد في قوة العمال التساومية في السوق، باستخدام تعبيرات اريغي (Arrighi, 1993)، كان معوضا عنه جزئيا من خلال زيادة في القوة التساومية في مكان العمل.

وتفاعل التوجه إلى النقابية المدعومة من الخارج مع النضالية المستقلة للعمال غير التابعين في تعزيز القوة التساومية في مكان العمل للعمال. وتدعم التزامهم بالأشكال الجماعية من النشاط، موفرين دليلا على تشكل الطبقة العاملة في وقت كانت الطبقة فيه تعاني من التحلل، بمعيار تناقص العدد وأيضا القدرة على إعادة إنتاج نفسها من خلال الأجور. وعكست العملية منطق تكييف الصناعة نفسه، حيث لم يفرض التعرض للسوق العالمي التقليل من عدد العاملين والأجور فقط ولكن أيضا في ترقية العمال في كلٍ من معياري المهارات وتكيفهم مع عمليات العمل.

النقابات العمالية و القدرة المؤسسية والديمقراطية: استخلاصات

يبدأ الفصل بنقد للنظريات الليبرالية التي تتغنى بالمجتمع المدني الجديد الذي يفترض أنه سيظهر من تحرير قوى السوق وهكذا يصير مصدرا للتجديد المؤسسي وبناء القدرات. وكانت المشكلة في الرؤية الليبرالية هي أنها غير قادرة على تحديد الروافع الاجتماعية لبرنامجها فيما عدا التكنوقراط يمينيي التفكير المؤيدين من مؤسسات التمويل الدولية والمعزولين عن الضغط السياسي المحلي الذي يهدد بإخراج الإصلاحات عن مسارها. وهناك ميل إلى الانصراف عن معظم منظمات المصالح، وخاصة النقابات العمالية، باعتبار أنها مصالح مكتسبة من نظام اجتماعي عتيق سيء السمعة.

ليس بالمستحيل أن ترغب معظم الناس العادية في البلدان الفقيرة في التسامح مع حكومات أوتوقراطية وتكنوقراطية طالما أن أداءها جيدٌ بصورة معقولة فيما يتعلق بإقرار السلام والنظام والتنمية الاقتصادية. ولكن ربما لا يكون هذا الاختيار

هو المرجح لأن يكون واقعيا بالنسبة لغالبية الحالات. ماذا سيمنع الأوتوقراطيين العنيدين المتنافسين والقمعيين من مواصلة تعويق التغير الجاد مثلما الوضع في نيجيريا؟ نيجيريا ليست فريدة فيما لديها من مؤسسات مركزية للدولة تفتقر إلى المنافسة والشرعية التي تخولها لقيادة إصلاحات اقتصادية وسياسية ذات بال. وقد اتجهت محاولات مؤسسات التمويل الدولية لدفع القادة باتجاه الإصلاح إلى مفاقمة الوضع. ولقد انهارت الأنظمة غير الشرعية سياسيا واستجابت إزاء معارضة هي مجموعة من ردود الفعل المتصلبة والقمعية وتغيرات متناثرة في السياسات. وحتى العودة إلى الديمقراطية في ظل أوباسانجو عام ١٩٩٩ كانت البلاد قد انزلقت في الانحلال.

إذا، من أين تأتي المؤسسات الجيدة؟ وكيف يمكن أن نتأكد دوافع الإصلاح سياسيا؟ لقد طرح هذا الفصل أن البحث عن القدرة المؤسسية ربما يجد نقطة انطلاقه في خبرة ضبط النزاع في المجتمع وتنظيم المصالح التي تمثل منشأ هذه النزاعات. المؤسسات القابلة للحياة هي التي تأخذ في اعتبارها وتحترم هذه المصالح المتنازعة وتساعد في تطوير الاتفاقات بين الأطراف حول إجراءات إدارة النزاع. ويمكن أن ينظر إلى مأسسة مثل هذه الاتفاقات على أنها تجد مقدماتها في العقد الاجتماعي حيث تلزم الأطراف نفسها بالوفاء بقواعد محددة. وتعتبر صياغة هذه القواعد والعقوبات التي تستند إليها بمثابة عملية خلق دساتير حاكمة للعلاقات.

وتحوز خبرة نقابة عمال النسيج النيجيري أهميتها الكبرى في سياق مثل هذه العملية الواسعة من بناء القدرات من أسفل. وقد رأينا كيف تفاعلت مؤسسات ضبط المصالح المتنازعة في الصناعة مع بناء القدرة على مستوى الدولة ودعمته. حل خلق دساتير حاكمة لعلاقات العمل في الصناعة محل الضغوط على مؤسسات الدولة، والشرطة والمحاكم ومسئولي وزارة العمل ليلتزموا بالقواعد ويحترموا العلاقات التعاقدية التي أدخلها العمال وأصحاب العمل. وهناك صلة واضحة بين سياسة مكان العمل وعملية مأسسة على مستوى الدولة تقوى تأييد الدولة لمقاومة الحقوق التنظيمية واستقلال جماعة المصلحة.

ومن هنا أيضا تأتي الصلة مع القضايا الأوسع للمقرطة. ينبغي تأمين الحقوق الأساسية في مكان العمل مثل حقوق التنظيم والتعبير ويحافظ عليها على المستوى السياسي الوطني حيث إنها تشكل تهديدا لسلطوية الدولة، وهي أسس محتملة

للمعارضة الديمقراطية. وقد نجحت حركة النقابات العمالية النيجيرية خلال الثمانينيات ومطلع التسعينيات في الدفاع عن هذه الحقوق. ومع إجهاض برنامج التحول السياسي في ١٩٩٣ وتعميق الأزمة السياسية، أصبحت مهددة بشكل متزايد من الدولة حيث كانت النقابات بين القليل من مصادر القوى والمعارضة المستقلة والتي فشل الدكتاتوريون القمعيون في قمعها. وكان الدفاع عن حقوق النقابات والاستقلال هو المجال الهام للنضال الديمقراطي الأوسع.

REFERENCES

AKWETEY, E. 0. (1994) Trade Unions and Democratisation: A Comparative Study of Zambia and Ghana (Stockholm, Department of Political Science).

ANDRAE, G. and B. BECKMAN (1991) "Textile Unions and Industrial Crisis in Nigeria: Labour Structure, Organisation, and Strategies", in I. Brandell (ed), Workers in Third World Industrialization (London, Macmillan).

— (1996), "Bargaining for Survival: Unionized Workers in the Nigerian Textile Industry", Discussion Paper 78 (Geneva, UNRISD).

— (1998), UNION Power in the Nigerian Textile Industry: Labour Regime and Adjustment (Uppsala, Nordiska Afrikainstitutet; Somerset, New Jersey; Transaction Publishers, Kano; Centre for Research and Documentation).

ARRIGHI, G. (1983) "The Labour Movement in Twentieth-Century Western Europe", in I. Wallerstein (ed). Labor in the World Social Structure (Beverly Hills and London, Sage).

BANGURA, Y. and B. BECKMAN (1991) "African Workers and Structural Adjustment With a Nigerian Case Study", in Dharam Ghai (ed). The IMF and the South: The Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Books). Also in A. 0. Olukoshi (ed), Tlie Politics of Structural Adjustment in Nigeria (London, James Currey, 1993).

BECKMAN/ B. (1992) "Empowerment or Repression? The World Bank and the Politics of Adjustment", in P. Gibbon/ Y. Bangura and A. Ofstad (eds)/ Authoritarianism, Democracy and Adjustment: The Politics of Economic Reform in Africa (Uppsala, Scandinavian Institute of African Studies. (Also in Africa Development, XVI/1991:1).

— (1993) "The Liberation of Civil Society: Neo-Liberal Ideology and Political Theory", Review of African Political Economy, 58.

— (1995) "Interest Groups and the Construction of Democratic Space"/ in J. Ibrahim (ed)/ Expanding Democratic Space in Nigeria (Dakar/ Codesria Books).
— (1996a) "The Politics of Labour and Adjustment: The Experience of the Nigeria Labour Congress"/ in T. Mkandawire and A. Olukoshi (eds)/ Between Liberalisation and Oppression: The Politics of Structural Adjustment in Africa (Dakar/ Codesria Books).
BECKMAN/ B. and A. JEGA (1995) "Scholars and Democratic Politics in Nigeria"/ in Review of African Political Economy, 64.
BRANDELL/1. (ed) (1991) Workers in Third-World Industrialization (London, Macmillan).
BURAWOY, M. (1985) The Politics of Production: Factory Regimes and Capitalism and Socialism (London/ Verso).
CAWSON, A. (1986) Corporatism and Political Tluory (Oxford, Basil Blackwell).
COHEN, R. (1991) "Resistance and Hidden Forms of Consciousness Among African Workers"/ in R. Cohen/ Contested Domains: Debates in International Labour Studies (London/ Zed Books).
FASHOYIN/ T. (1980) Industrial Relations in Nigeria (London/ Longman).
HASHIM/ Y. (1994) 'The State and Trade Unions in Africa. A Study of Macro-Corporatism'
(The Hague/ Institute of Social Studies. Ph.D. dissertation).
HYMAN/ R. (1989) Vie Political Economy of Industrial Relations (London/ Macmillan).
LIPIETZ/ A. (1986) "New Tendencies in the International Division of Labour: Regimes of Accumulation and Modes of Regulation", in A. Scott and M. Storper (eds).Production, Work and Territory (Boston, Alien and Unwin).

MALLOY, J.M. (red) (1977) Authoritarianism and Corporatism in Latin America (Pittsburgh/ University Press).
OTOBO, D. (1987) The Role of Trade Unions in Nigerian Industrial Relations (Oxford and Lagos/ Malthouse).
OTOBO, D. and M. OMOLE (eds) (1987) Readings in Industrial Relations in Nigeria (Oxford and Lagos/ Malthouse).
RUESCHEMEYER/ D./ E. H. STEPHENS and J. D. STEPHENS (1992) Capitalist Development and Democracy (Cambridge/ Polity Press; Chicago/ Chicago University Press).
VALENZUELA/ S. J. (1989) "Labor Movements in Transitions to Democracy: A Framework for Analysis", Comparative Politics, 21 (4).

الفصل الخامس

اللبرلة ونظام العمل
حالة العلاقات الصناعية السنغالية

Bassirou Tidjani *باسيرو تيجاني*
Afred Inis Ndiaye *أفريد أنيس ندياي*

يبحث هذا الفصل المدى الذي شكلت به سياسات اللبرلة الاقتصادية علاقات العمل في السنغال، وقد بدأ إدخالها عام ١٩٧٩. وقد سبق التكيف الهيكلي في السنغال ديمقراطية سياسية وتعددية نقابية، على نحو مشابه لما تم في معظم البلدان الأفريقية جنوب الصحراء. وتمثلت نقطة التحول في نهاية السبعينيات والثمانينيات. وكانت هذه الفترة قد شهدت انهيار العلاقات الصناعية التقليدية نتيجة للتأثير السلبي لبرامج التكيف الهيكلي على معيشة العمال وشروط العمل، وصعود النقابات المستقلة، والأزمة الداخلية في النقابة المركزية الموحدة بسبب إخفاقها في الدفاع عن مصالح العمال. وفتحت الثمانينيات عهدا من لبرلة العلاقات الصناعية السنغالية مهيئة المسرح للتسعينيات التي عملت النقابات فيها "كجماعات مصالح خاصة" منشغلة أساسا بالدفاع عن مصالح جماعتها، وأتى ذلك نتيجة لتراخي خضوع تنظيمات العمال للأحزاب السياسية. هذا الاتجاه الذي أعيد تدعيمه من خلال خصخصة المشروعات العامة المحتكرة، سار جنبا إلى جنب مع مخططات لا مركزية، المساومة الجماعية، والتوافق والمشاركة. ولعبت الدولة والعمال وأصحاب العمل الأدوار الأساسية في هذه المخططات، مع المضي بثبات في

إعطاء العمال بعض الحرية من أجل إدراك هدفين: تحسين تنافسية الشركات وتطبيق البرامج الاقتصادية.

وربما ينتج عن حصر التحليل في الكيفية التي تأثر بها نظام العمل في ظل اللبرلة في السنغال تشخيصا غير دقيق لما حدث. ويرجع ذلك إلى أن اللبرلة لا زالت دائرة، فخصخصة معظم المشروعات العامة المهمة لا زالت بعيدة عن الاكتمال. و تأسيس نقابات من القطاع المستقل مازال متواصلا (على سبيل المثال، فقد شهد الأسبوع الأخير من سبتمبر ١٩٩٦ ميلاد نقابة مستقلة في ميناء داكار، وهي واحدة من أكبر الموانى في غرب أفريقيا، التي لا زالت مسيطراً عليها من النقابة المركزية المرتبطة بالحزب الحاكم). ولهذا، فنحن في حاجة إلى إطار للتحليل يتيح لنا الإمساك بالتطورات الجارية والتعامل مع التغيرات التي يمكن التنبؤ بها في علاقات العمل بشكل متكامل.

وإذا ما اتخذنا عمل كاراسنير (Karasner) كنقطة انطلاق مفاهيمية، فإننا نعرف نظام العمل على أنه مجموعة من المبادئ والمعايير والقواعد وإجراءات صناعة القرار سواء أكانت ضمنية أم صريحة، وهي التي تتيح لنا فهم وتفسير نتائج علاقات العمل وأيضا سلوكيات الفاعلين وتوقعاتهم. ويتمثل السؤال المحوري في هذا الفصل في الكيفية التي حفزت اللبرلة بها أو قيدت نشأة أنظمة العمل في السنغال؟ ماهي الملامح الأساسية لأنظمة العمل تلك؟ ونحن مهتمون بالتشخيص التطبيقي لأنظمة العمل في ظل اللبرلة، ونقدم تحليلا للمتغيرات المتصلة بذلك في ميزان القوة ومصالح الفاعلين والقيم الاجتماعية. وقد اتخذنا عناصر ثلاثة كعناصر سببية أساسية مؤثرة على نتائج علاقات العمل: وهي تحديدا القوانين والقواعد وعمليات صناعة القرار وسلوكيات الفاعلين. وللإلمام بثوابت نظام العمل وعمليات التغيير به أيضا، فإننا نحاول بحث العقدين الأوليين في الفترة التالية على الاستعمار.

ونحن لازلنا نعتقد في أن الإطار التحليلي لدانلوب (Dunlop) يمثل إطارا مفيدا لتفسير التغيرات في علاقات العمل في ظل اللبرلة في السنغال، بصرف النظر عن الانتقادات التي وجهت له كإطار تقليدي. وأوضح دانلوب أن العلاقات الصناعية لها ثلاثة مكونات رئيسة: الفاعلين الرئيسيين (الدولة وأصحاب العمل وجمعياتهم والعمال ومنظماتهم)؛ وإرساء قوانين وقواعد للعلاقات الصناعية، والسياق الشامل. ويتضمن السياق كما عرفه دانلوب ثلاثة عناصر؛ وهي تحديدا

الخصائص التكنولوجية، والأسواق والمعوقات المتعلقة بالميزانيات، والتحكم في القوة وتوزيعها في المجتمع الأوسع. ومن الواضح أن هذه المقاربة متأثرة بالملامح المحددة لنظام العمل الأمريكي وخاصة الاتجاه النقابي المرتبط بعالم الأعمال. ووفقا لمعايير هذا النظام فإن إدارة الشركة هي امتياز مقصور على أصحاب العمل، بينما دور النقابات هو الضغط من أجل توزيع أفضل للموارد إلى جانب قواعد إشراف الدولة وإجراءاتها. وكانت المساومة الجماعية في ظل هذا النظام هي الإجراء الأساسي لصناعة القرار والآلية الأساسية لحل النزاعات.

وبصرف النظر عن السمة الخاصة للتوجه النقابي لعالم الأعمال في الولايات المتحدة، فإننا نعتقد في أن هذا الإطار للعمل يوفر العناصر الأساسية للبحث حتى يمكن فهم التغيرات في نظام العمل وتفسيرها في السياق الوطني. وفي حالة السنغال منذ الستينيات حتى التسعينيات، ظلت لائحة العمل – وهي الأداة القانونية الرئيسة في علاقات العمل– مجالا للتنازع الدائم بين الفاعلين. وتشكلت علاقات العمل من خلال كل من المعارضة السياسية في المجتمع الأوسع والأسواق والمعوقات المرتبطة بالميزانيات، وذلك منذ الستينيات وحتى السبعينيات. وقد عكست هذه العلاقات إلى حد كبير التحكم في القوة وتوزيعها في المجتمع الأوسع. أما منذ السبعينيات، فقد صارت الأسواق والمعوقات المرتبطة بالميزانيات هي العوامل السببية الغالبة. وعجلت اللبرلة وبرامج التكيف الهيكلي عمليات التغيير. وظهرت النقابات المستقلة في زمن المقرطة السياسية ولذلك فإنها كانت عاكسة لميزان القوى في المجتمع الأوسع. وأخذ عددها في التزايد رغم انهيار أحزاب المعارضة، وخاصة بعد الانتخابات الرئاسية في ١٩٩٣.

علاقات العمل والتوجه الدمجي للدولة: الدولة قبل التكيف

كانت التنمية الوطنية في البلدان الأفريقية المسألة الرئيسة خلال السنوات التالية على الاستقلال. وأخذ ذلك سياسيا شكل سيطرة الدولة على المجتمع المدني. و أعطيت الأولوية المطلقة للإنتاج اقتصاديا. وفي علاقات العمل، كانت على النقابات المساهمة في الوصول إلى هذه الأهداف؛ حيث إن مصالح أعضائها يفترض أنها نفس مصالح الأمة. وكان التوجه الدمجي للدولة هو أفضل طريق للوصول إلى هذه الأغراض. وبالاختلاف عن الأنحاء الأخرى في أفريقيا، على الأقل حتى أواخر السبعينيات، لم يتمكن الحزب الحاكم في السنغال على الإطلاق

من أن يثبت هيمنته على تنظيمات العمال. و كانت هناك ثلاث محـــاولات فاشـــلة لتثبيت نظام التوجه الدمجي للدولة في العلاقات الصناعية في السنغال مـــن ١٩٦٠ حتى بداية إدخال برامج التكيف في ١٩٧٩.

حدثت المحاولة الأولى بالنسبة للتوجه الدمجي (corporatism) للدولة فـــي ١٩٦١. وكان لدى العمال السنغاليين تراث التعددية والتقاليد السياسية الفرنـــسية، وحوالي ٤٠ نقابة عمالية قائمة. وبالنسبة للحزب الحاكم كانـــت التنميـــة الوطنيـــة تتطلب إعادة ترتيب المنظمات العمالية وإعادة تحديد أولويـــات عملهـــا. وكانـــت النقابات في حاجة إلى التركيز حصرا على الدفاع عن مصالح أعضائها من خلال تنظيم مركزي. وولدت النقابة الوطنية للعمال السنغاليين (UNTS) مـــن خـــلال الدمج القسري لنقابات ذات تقاليد مختلفة. وسرعان ما ظهر الإخفاق في تأســـيس العناصر الأولى من التوجه الدمجي للدولة. وفي مايو ١٩٦٣، أثار التنـــوع فـــي تكوين النقابة الوطنية للعمال السنغاليين اختلافات داخلية في الحزب الحاكم. وأدى هذا إلى انشقاق في النقابة وأخيرا إلـــى إعـــلان مبـــادئ "المـــشاركة المـــسئولة" (Responsible Participation).

و ظل هذا الإعلان يعمل على تقويم العلاقة بين النقابة المركزيـــة المهيمنـــة والدولة، وإن كان على نحو ردئ. ومثل المحاولة الثانية لمأسسة هيمنة الدول على العمال. وتضمن العناصر الاقتصادية والسياسية والقمعية التـــي وضـــع أساســـها النظري في مؤتمر الحزب العام في أكتوبر ١٩٦٣. اقتصاديا، كانت القضية هـــي زيادة الإنتاج والدخل القومي، وقد انخرطت النقابات بعمق في هـــذا (Lo,n.d.). وسياسيا، كان على النقابة المركزية الاندماج داخل الحزب الحاكم. وأخيرا، وسعت الدولة أجهزتها القمعية الخاصة بالنقابات من خلال إدخال قانون في ١٩٦٥ ضـــد أي تنظيم (نقابة أو حزب) يشكل تهديدا لسيطرتها على المجتمع المـــدني. وأخـــذ نموذجها القمعي فيما بعد شكل تغيرات في لائحة العمال فرضت قانونيـــا خـــلال السبعينيات.

وفي حركة عمالية تتميز بتقاليد تعددية، لم ينجح فرض مركز نقـــابي وحيـــد على تنظيمات العمال. وانضم عديد من العمـــال إلـــى النقابـــة الوطنيـــة للعمـــال السنغاليين دون أن يكونوا أعضاء في الحزب الحاكم، ولم يروا فيها ذراعا للدولة، ولكن أداة قد تكون مفيدة في الدفاع عن قوتهم الشرائية التي كانـــت تتآكـــل فـــي سرعة. وفي مايو ١٩٦٨، وفي نفس فترة انتفاضة الطلبة، بدأت النقابة المركزيـــة

إضرابا عاما ضد زيادة أسعار السلع الأساسية وضد البطالــة. وحـصلت علــى مكاسب هامة؛ وهي زيادة ١٥% للحد الأدنى للأجور، والتقليل من مزايا الــوكلاء والوزراء، ومطالبة أعضاء النقابة الوطنية للعمال السنغاليين بمراجعــة العلاقــات بين الدولة والنقابة والحزب. واستجابت الدولة بوعدها في ١٩٦٩ بظهور مركــز نقابي جديد، وهو الاتحاد الوطني للعمال السنغاليون (CNTS) الذي حــل محــل النقابة الوطنية للعمال السنغاليين. وهكــذا شــهد مــايو ١٩٦٨ علامــة إخفــاق لاستراتيجية الاندماج (intergration) كمحاولة أخرى متعلقة بالتوجــه الــدمجي للدولة (State corporatism).

وتمت الصياغة الرسمية للمحاولة الثالثة لأول مرة في مؤتمر الحزب الحــاكم في ديسمبر الذي طرح استراتيجية اندماج (integration) قائمة على احتواء قادة العمال سواء في الحكومة أم في الجمعية الوطنية. وفي بداية السبعينيات، أجبــرت الدولة تحت وطأة الاضطرابات الطلابية والعمالية المتواصلة مع الإشارات الأولى للأزمة الاقتصادية، على تعديل موقفها من العمال والمجتمــع المــدني بــصورة واضحة. وفي ١٩٧١، عبأت الدولة مرة أخرى أدواتها، فضلا عن حــل النقابــة الوطنية للعمال السنغاليين UNTS، والفقرة ٢٤٩ من لائحــة العمــال التــي تــم تعديلها، وفرض التحكيم الإجباري على كل النزاعات العمالية. وللمــرة الثالثــة، سقطت محاولة تأسيس الهيمنة الشاملة للدولة على تنظيمات العمال.

دُفعت الدولة رغم ذلك لتقديم تنازلات اقتصادية كبرى (زيادة في الأجر عــام ١٩٧٣ وأخرى عام ١٩٧٤) وتبدلت استراتيجيتها في مؤتمرها في ديسمبر ١٩٧٦ من اندماج النقابات إلى الانتماء كأسلوب أساسي في تطبيــق مفهومهــا لعلاقــات العمل. ومن ناحية، فإن مفهوم إندماج العمال (رغم أنه لم يطبــق أبــدا بــصورة حقيقية) كان يعني أن كل الناس العاملة الأعضاء في الحزب الحــاكم هــم تلقائيــا أعضاء في النقابة المركزية، وأن على كل أعضاء النقابة أن ينتموا إلى الحــزب الحاكم. ومن الناحية الأخرى، فإن انتماء العمال يفترض مــسبقا أنــه بــرغم أن عناصر الحزب الحاكم كانوا تلقائيا أعضاء في النقابة المركزيــة، فــإن أعــضاء النقابات الأخرى يمكنهم الانتماء لأحزاب سياسية أخرى. وفي كل الأحوال، كــان هذا التنازل الكبير من جانب الحزب الحاكم معوضا عنه في تعديل المادة ٦ مــن لائحة العمل: من أجل كبح ظهور نقابات منافسة، وقد صيغت إجراءات الاعتراف بهذه النقابات بصورة أكثر تعقيدا.

وكان هناك سببان رئيسيان لهذه الاستراتيجية المتغيرة من جانب الدولة والحزب الحاكم، الأول هو تصاعد النزاعات الداخلية في النقابة المركزية، والثاني هو التغير في ميزان القوة في المجتمع الأوسع خلال السبعينيات. ورغم المشاكل الاقتصادية المتنامية بشكل سريع، والتي تستلزم الدفاع عن مصالح العمال، افتقر أعضاء الاتحاد إلى الوعي بضرورة ترجمة ذلك إلى مسئوليات لمنظمتهم في مواجهة الدولة. وأدى هذا إلى تشظى الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين (CNTS). وقد نجح جزئيا النضال الطويل لأحزاب المعارضة في المجتمع الأوسع من أجل الاعتراف القانوني بها. ودخلت السنغال المرحلة الأولى من التعددية الحزبية عام ١٩٧٩ مع الاعتراف بثلاثة أحزاب سياسية. وتمثلت في هذا الوقت أيضا المرحلة الأولى للتعددية النقابية. وكان ذلك رغم أن النقابات العمالية التي تأسست كانت تابعة إلى أحزاب المعارضة السياسية.

سياسيا، لم يسمح تقليد التعددية والبحث عن الاستقلالية بين العمال بتأسيس المركز النقابي العمالي الوحيد. وربما كان النظام الدمجي القائم على التوافق ليؤدي إلى نتائج أفضل بالنسبة للدولة – حيث يكون لدى عديد من المنظمات العمالية الممثلة للمصالح المختلفة قنوات في الحكومة. واقتصاديا، كان شهر العسل قصير للغاية بين الدولة وما يتوقعه العمال من برنامج البناء الوطني. ويرجع ذلك إلى أن ما كان يعنيه الأمر بالنسبة للعمال هو أسعار مرتفعة للسلع، وأجور منخفضة وبطالة. ولذلك فإن التوجه الدمجي للدولة كشف صعوبة تعميق جذوره داخل علاقات العمل السنغالية.

وانقسمت أحزاب المعارضة ما بين من يدافعون عن "الدخول" في الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين لبناء قواعد لهم، وآخرين دافعوا عن تأسيس نقابات مركزية جديدة. ويفسر هذان الموقفان على التوالي الجدل الداخلي في الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين حول علاقات الحزب الحاكم بالنقابات وظهور النقابات التابعة لأحزاب المعارضة خلال السبعينيات. وعُدل إعلان مبادئ "المشاركة المسئولة". وتأسست نقابات مستقلة. واتسعت المقرطة. وفي أثناء الفترة ذاتها، تعمقت الأزمة الاقتصادية. وأصبحت وكالات التمويل العالمية فاعلاً أساسياً في الاقتصاد السياسي السنغالي.

العمال في ظل التكيف: سقوط علاقات العمل التعددية

استمرت قضية الدفاع عن ظروف العمل و المعيشة تمثل القضية المحورية بالنسبة للعمال خلال السبعينيات والثمانينيات. وفي عام ١٩٨٠، على سبيل المثال، كانت القوة الشرائية للعمال ٧٣% فقط من مستواها عام ١٩٦٠، وفقد ثلاثة آلاف عامل وظائفهم في قطاع الأعمال الزراعية، وتم تصفية المشروعات العامة الاستراتيجية (Diop,1992). وشكل هذا أساسا لاضطرابات المعلمين والطلاب والعمال الصناعيين. حصلت تنظيمات العمال المهيمن عليها من قبل الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين- رغم إضعافه بسبب تأسيس النقابات المستقلة- على مكاسب قانونية واضحة في بداية الثمانينيات. وتمثل ذلك في توقيع اتفاقية جماعية وطنية بين الفنيين وإلغاء المادة ٠١-٠٨ و ١٩٩ من قانون العمل. حددت الأولى المدفوعات الواجبة على صاحب العمل في حالة الوقف غير العادل عن العمل. وسمحت الثانية لصاحب العمل أن يستأجر عمالا بدون ما يستتبع ذلك من إجراءات توظيف ينص عليها القانون. وإذا ما انتقلنا إلى التسعينيات، نرى بداية خسارة العمال على جبهات أخرى. في عام ١٩٨٧، عدلت المادة ٣٥ من لائحة العمل (تم استبدالها في بداية التسعينيات بالمادة ٤٧ التي سوف نعود إليها لاحقا)، وذلك من أجل السماح لأصحاب العمل بأن يرتبطوا بعقود قصيرة الأجل قابلة لإعادة التجديد لفترة غير محدودة من الزمن. وبعد سنتين، وفي ١٩٨٩، سمح قانون الاستثمار (في المادة ٢١، ٢٢، ٢٣) لأصحاب العمل أن يطردوا العمال عندما يرغبون في ذلك.

وعلى عكس السنوات السابقة، تعود هذه الخسائر جزئيا إلى واقع أن تنظيمات العمال أصبح عليها أن تواجه ليس فقط الدولة، وإنما أيضا مجتمع أصحاب الأعمال المدعم من وكالات التمويل العالمية. وعمل الثلاثة أطراف دائما كحلف معادي للعمال. وحيث لم يكن لبرامج التكيف جوانب اجتماعية متمثلة في شبكات الأمان، فقد واجهت النقابات العمالية آثارا سلبية جراء تطبيقها.

ظهرت العناصر الأولى من اللبرلة الاقتصادية والتكيف الهيكلي في أواخر التسعينيات. وطبقت السنغال بنجاح في عام ١٩٧٩خطة تثبيت في المجال المالي، وفي الفترة من ١٩٨٠ إلى ١٩٨٤ خطة متوسطة الأجل للتكيف الاقتصادي والمالي، ومن ١٩٨٥ إلى ١٩٩٢ خطة طويلة الأجل للتكيف. وترافقت هذه الخطط مع الانسحاب الاقتصادي للدولة والخصخصة. وعلى المستوى الصناعي،

تضمنت السياسة الصناعية الجديدة (NPI) التي أدخلتها وزارة الصناعة في ١٩٨٦ مراجعة التعريفة وتحرير الأسعار وتيسير إجراءات الاستيراد والتصدير، وإصلاح قانون العمل (مرونة التوظيف)، وإصلاح قانون الاستثمار، والتدابير الأخرى لصالح أصحاب الأعمال.

ومن ١٩٨٢ إلى ١٩٨٧، دخلت ست نقابات قطاعية مستقلة إلى نطاق العلاقات الصناعية. وكانت لهذه النقابات سمتان مهمتان. الأولى، أنها كانت من أصول مختلفة، وهكذا أظهرت مدى انتشار السخط في المجتمع، فلقد أسست قطاعات مختلفة من المجتمع نقاباتهم المستقلة مثل الأطباء والمحامين والصحفيين وأساتذة الجامعة ومعلمي المدارس وعمال القطاع العام في مجال الكهرباء والاتصالات الإلكترونية وشبكة المياه. ثانيا، كان الجديد بالنسبة لها أنها لم تكن تابعة لأحزاب سياسية. وهكذا، كانت الثمانينيات عهدا للنقابات المستقلة في العلاقات الصناعية السنغالية. وإلى جانب أن استراتيجية الدولة التي تقضي بالسماح للعمال أن يستخدموا قنوات مختلفة للتعبير عن السخط المتنامي الذي أشرنا إليه، فإن ظهور النقابات المستقلة كان نتيجة لمجموعة من العناصر المتنوعة، وهي؛ إخفاق شكل محدد من النقابية السياسية (مثل التحكم في النقابات من قبل الأجهزة السياسية)، وعدم قدرة الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين – كذراع للحزب الحاكم في الحركة العمالية– على أن يحدد بجدية مصالح العمال.

وكان ميلاد النقابات القطاعية المستقلة –التي أدت إلى تأسيس الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال (UNSAS) عام ١٩٩٠– واحدا من أكثر التحولات أهمية في علاقات العمل السنغالية خلال الثمانينيات. أولا، لأنه عزز نقابية تنافسية بشكل واضح، وصعد قضية وحدة العمال من خلال نضالهم ضد برامج التكيف الهيكلي. ثانيا، فقد خلق الظروف من أجل "تمدن" (Civilization) العلاقات الصناعية السنغالية ونهاية تبعية النقابة للأحزاب السياسية. ويمكن تعريف "التمدن" في العلاقات الصناعية بأن تنظيمها قائم على الاحترام المتبادل بين الفاعلين وخلق إطار عام لضبط العلاقات بينهم. ثالثا، أسفر ميلاد النقابات القطاعية المستقلة عن مزيد من الجدل في الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين حول الحاجة إلى إعادة النظر في ممارسات "المشاركة المسئولة" في سياق الأزمة الاقتصادية واللبرلة التي قلصت موارد الدولة بصورة واضحة، ومن ثم قدرتها على تقديم الدعم من خلال الممارسات الزبونية لقادة النقابة الأساسيين. وقد اعترف الاتحاد الوطني

للعمال السنغاليين في بيان عام صدر في نهاية الثمانينيات تقريبا، بأن "المشاركة المسئولة" تعني الهيمنة والتدجين والخضوع، والتعاون الطبقي بين مديري النقابة ومؤسسات الدولة، الذي يأتي على حساب مصالح العمال. ورغم مواصلة العمل داخل إطار نفس التعاليم (CNTS, 1987)، إلا إنه مثّل في ذلك تغيرا كبيرا في الخطاب.

شروط العمل وتحول الخطاب في علاقات العمل

على الرغم من أن الأزمات الاقتصادية وبرامج التكيف الهيكلي لم تمثل مصدرا للديمقراطية وإعادة هيكلة علاقات العمل في السنغال، فإنها سرعت من هذه العمليات بلا ريب. والشيء المثير هو أن التركيز الشديد لمنظمات العمال على الدفاع عن مصالح أعضائها لم يحل دون تطبيق برامج التكيف الهيكلي، كما كانت تتوقع النقابات الراديكالية المستقلة ومنتقدو "المشاركة المسئولة". ويعود ذلك إلى حد بعيد إلى حقيقة أن تحول منظمات العمال إلى جماعات مصالح خاصة كان كامنا في قلب تمدن العلاقات الصناعية في السنغال.

ما هو الوضع المحدد لمنظمات المصالح في السنغال؟ إنه الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين والنقابة الوطنية للعمال السنغاليين في جانب العمال، أما من جانب أصحاب العمل فهو المجلس الوطني لأصحاب العمل (CNP) الذي يعتبر أكبر منظمة أصحاب عمل من حيث تمثيلها، ويليه الاتحاد الوطني لأصحاب العمل السنغاليين (CNES) الذي انفصل عن المجلس الوطني لأصحاب العمل (CNP) منذ عام ١٩٩٣ على أساس أجندة وطنية موجهة ضد خضوع أصحاب الأعمال السنغاليين لنظرائهم الأوربيين. ما هي أسس الاستقلالية بين مصالح الفاعلين في ظل اللبرلة الاقتصادية؟ وتتمثل الإجابة في أنه على الرغم من نقابات المصالح المختلفة، فإن أصحاب العمل والدولة يوافقون ضمنا أو صراحة على أن استتباعات الأزمات الاقتصادية وبرامج التكيف الهيكلي كانت سلبية للغاية بالنسبة إلى بنية سوق العمل، وظروف العمال وأداء الشركات التي احتاجت إلى توحيد جهودها لإيجاد حلول ملائمة.

يوضح تحليلنا لسجل شكاوى الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين في أول مايو منذ عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩٥، أن هناك تبدلا من منطق التشكي والمنطق الفردي إلى المنطق الإنتاجي والمنطق التشاركي. وفي ١٩٨٤، أكد قادة الاتحاد

الوطني للعمال السنغاليين على حقيقة أنهم يمضون وقتا في العمل في قضايا متعلقة بإعادة هيكلة الشركات أطول مما يمضون في تطوير مذكرات الشكاوى. ووفقا لهم، فإن التهديدات المتكررة من إغلاق المشروعات قد خلقت بين العمال ذهنية تشاركية (conscience autogestionnaire) (CNTS, 1985). ما بين ١٩٩١ و ١٩٩٥، ازدادت مطالبة الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين الخاصة بمشاركة العمال في إدارة الشركات ومجالس الإدارة وفي صناعة السياسة من ١٦% إلى ٢٨%. وكان ذلك قائما على معارضة فكرة أن إدارة الشركة خاضعة لأصحاب العمل حصرا (CNTS, 1989).

وبالنظر إلى ظروف نشأة المركز النقابي المستقل التي أعطته سماته الخاصة (مثل المعارضة الجذرية "للمشاركة المسئولة" الخاصة بالاتحاد الوطني للعمال السنغاليين CNTS) فقد كان على الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة بالسنغال UNSAS، هو الاتحاد المركزي المستقل أن يحافظ على اتجاهه في الدفاع عن مصالح أعضائه، ورفض أي تسوية مع الدولة وأصحاب الأعمال. ورغم هذا فإن مطالبته بالتوافق عام ١٩٩٣ أثناء نضال العمال ضد "خطة التقشف"، ومشاركته التالية على ذلك في اللجان الثلاثية والثنائية الأطراف إلى جانب الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين CNTS، كان فيها إشارات واضحة إلى سعيه إلى ميثاق اجتماعي. وفيما بعد، نجد تحولا خلال التسعينيات في موقف الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة بالسنغال UNSAحول مسألة خصخصة المشروعات العامة (الاتصالات الإلكترونية و شبكات المياه) منتقلا من الاعتراض الجذري إلى التهدئة ("accompagnement").

وأيد أصحاب العمل من جانبهم هذا التوجه نحو السعي إلى التسويات. وفي ١٩٨٧، قدم المجلس الوطني لأصحاب العمل CNP صيغته "للميثاق الاجتماعي" (Social Pact) الذي قدم مفهوما للشراكة بين أصحاب العمل والعمال في سياق الأزمة الاقتصادية واللبرلة (CNC,1987). وكانت النقطة الرئيسية في هذه الوثيقة هي الحاجة إلى علاقات عمل جديدة تستبعد الشكاوى التي لا تقوم على صعوبات حقيقية متعلقة باستمرار وجود الشركات والأمان الوظيفي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التوجه القائم على مأسسة الحوار الثنائي الدوري والانتقال من التعارض التقليدي بين رأس المال والعمال إلى التعاون الإيجابي القائم على أسس مادية من خلال ميثاق يعقد فيما بينهم.

وكان السؤال المحوري هو التالي: هل كان انتقال تنظيمات العمال إلى التفاهم والمشاركة نتيجة لتوافق وخيار مستقل أم كان محصلة لعلاقات القوة لصالح أصحاب العمل و/ أو الدولة و الوكالات المانحة الدولية واقعيا؟ لا يترادف مفهوم "جماعة مصالح خاصة" مع المساواة والعدل أو التوازن فيما يتعلق بمصالح الفاعلين الاجتماعين. إنه يتضمن علاقات للقوة، وخاصة في الأوقات الحاسمة. ونعتقد أن الانتقال بالنسبة للعمال كان ناتجا عن تناقص قوتهم في المساومة أكثر مما كان ناتجا عن خيار حر.

وفي نهاية الثمانينيات، كانت هناك شواهد على إخفاق برامج التكيف المطبقة في السنغال (اقتصاديا وأيضا اجتماعيا) (Lachoud, 1987, Durufle, 1988, Dia, 1988, Kasse, 1990, Berg,1990). وقد أوضح نداي مدى البؤس الذي أحاط بالعمال في عمله حول مقاومة العمال السنغاليين للنتائج المترتبة على برامج التكيف الهيكلي (Ndjaye 1992). وكان لدى غالبيتهم (٦٠,٥%) أربعة أطفال في أسرهم. ولم يعد معظم العمال (٩٦,٨%) قادرين على الوفاء بالحاجات الأساسية مثل المصاريف اليومية، ورسوم المدارس والرعاية الصحية وإيجار المساكن. وأوضحت الإحصاءات الرسمية أن مؤشر الحد الأدنى للأجور انتقل من ١٠٠ إلى ١٨٧,٨١ ما بين ١٩٧٦ و ١٩٩٩، بينما صعد مؤشر الأسعار من ١٠٠ إلى ٢٤٢,٤٩. واتضح أيضا من هذه الإحصاءات مدى الفجوة الواسعة بين معدل النمو والدخول الخاضعة للضرائب (٧,٣٦%)، كما ارتفعت الضرائب (٣١،٢٦%) في الفترة بين ١٩٨٠ إلى ١٩٩٠.

استتبع تدهور شروط عمل ومعيشة العمال نتيجتين هامتين، وكانت الأولى هي ما حدث من تغيرات في أوضاعهم التقليدية المتعلقة بتلقي الأجور: التحق عدد كبير منهم في بعض الأنشطة غير الرسمية لاستكمال دخلهم داخل وخارج مكان العمل وفي حياتهم اليومية. أما النتيجة الثانية فكانت في الشركة حيث اعتمد العمال أكثر وأكثر على أصحاب العمل سواء بصورة فردية أم جماعية فيما يتعلق بتلبية احتياجاتهم الطارئة. فقد قدم أصحاب العمل القروض الفردية التي وصلت إلى ٤١% من أجور العمال الشهرية. وسمح لهم أيضا بتأسيس جمعيات التضامن (القائمة على الدين أو الإثنية أو الانتماء إلى القرى) في مكان العمل. وكانت هذه الجمعيات بديلا عما تقوم به النقابات رغم أن معظم العمال ظلوا أعضاء في النقابة. وبينما وصل معدل الانضمام إلى النقابة من ٨٠% إلى ٩٠% من

المبحوثين في الشركات، اعتمد ٦% منهم فقط على تنظيمات العمال لزيادة أجورهم.

وكانت لهذه الجمعيات خصائص ساهمت في إضعاف النقابات في مكان العمل. كان أعضاؤها عمالا مأجورين ومن الإدارة، وكان نمط اشتغالها استرضائياً حصرا في تعارض مع استراتيجيات النقابات العمالية المعتمدة على تقديم الشكاوي. وكانت علاقاتهم مع أصحاب العمل قائمة على التعاون الطبقي، وليس على علاقات الإنتاج، واعتمد وجودهم كليا على إرادة أصحاب العمل. وأكدت التسعينيات على اتجاه الثمانينيات وبدا أكثر وضوحا أنه برغم الخطابات حول السعي إلى التسويات، كانت علاقات العمل تصبح بصورة متزايدة علاقة قوة بين العمال المحتجين على شروط عملهم ومعيشتهم، وأصحاب العمل الذي يواجهون بصورة متزايدة عدم استقرار المنافسة في السوق ومحاولة الدولة للحفاظ على قدراتها السياسية وشرعيتها. وكان من المثالي تطبيق التوصيات الرسمية للوكالات المانحة الدولية بأن ينخرط المجتمع المدني في صناعة القرار على المستوى الوطني من خلال التفاهم، في سياق التكيف الهيكلي الذي زاد تخفيض العملة من سوءاته، (Government du Senegal, 1992).

عناصر جديدة في نظام العمل:
من أجل التفاهم والمشاركة

اتسمت التسعينيات بعدد من التطورات الملحوظة. فتواصل تطبيق برامج التكيف الهيكلي اقتصاديا. وكانت العناصر المحورية هي خطة التقشف عام ١٩٩٣ (Plan d'Urgence)، وتخفيض العملة في يناير ١٩٩٤، وخصخصة المشروعات العامة الاحتكارية. وسياسيا، فاز الحزب الحاكم في الانتخابات مرة أخرى عام ١٩٩٣. وفقدت أحزاب المعارضة معظم قدراتها السياسية واستقلالها، حيث أصبحت مندمجة داخل تحالف الحكومة. وانتقل العمال من معارضة برامج التكيف الهيكلي إلى محاولة التلطيف منها. وكانت ردود فعل تنظيمات العمال على سياسات الحكومة وأصحاب العمل أحد مصادر المعارضة الأساسية بوجه خاص، ومن ثم طالبت بالمشاركة، وأخيرا المساومة في اللجان الثلاثية والثنائية. وعلى كل حال، وفي معظم الحالات، كانت منخرطة في تطبيق أجندة الدولة أو صاحب العمل.

وعلاوة على ذلك، أصبحت مركزية الدولة أكثر وضوحا خلال التسعينيات. وإذا كان الخطاب حول رفع يد الدولة قد وجد له أي أساس في الثمانينيات، فقد أظهرت التسعينيات أن الدولة تراجعت عن موضة إعطاء مجال لمطالب المجتمع المدني فيما يتعلق بتدخلها. (Tidjani, 1993). توقع المواطنون تأسيس آليات للسيطرة و قوانين قسرية لكفالة استقرار سعر السلع. وبسبب إخفاق خطة التقشف، توقع أصحاب العمل تدخل الدولة في المسائل المتعلقة بالجمارك والضرائب وتكلفة الإنتاج. طالبت النقابات بنهاية لانخفاض أجور أعضائها من خلال ربط الأجور بتكلفة المعيشة. وفوق ذلك، ونظرا لتقلص قوتها في المساومة في أماكن عديدة للعمل، نزعت النقابات أكثر فأكثر إلى اعتبار أن المساومة على المستوى الوطني هي البديل عن المساومة على مستوى موقع العمل. وأدى هذا لأن تصبح الدولة تلقائيا خصماً خفياً فيما يتعلق بقضايا علاقات العمل. ورغم أن منظمات المجتمع المدني عملت على تهدئة النضال ضد تطبيق برامج التكيف الهيكلي (على الأقل لبعض الوقت)، فقد دعت إلى التحكم في التوجه إلى التفكيك وقالوا إن الدولة هي المؤسسة النظامية الأكثر فعالية، بغض الطرف عن الانتقادات الموجهة إلى إخفاقها.

أكدت المجموعات المختلفة في المجتمع المدني السنغالي على ضرورات تدخل الدولة بناء على الرؤية التالية:

"تعتمد المجموعات في المجتمع المدني أيضا على الدولة من أجل وظائفها وتحررها الخاص. يمكن الحصول على الحرية، والفردية والعدالة الاجتماعية المرافقة للمجتمع المدني أو يمكن تأمينها فقط داخل إطار عمل من المساواة أمام القانون والتعددية والفضاءات المدنية غير المقيدة التي تمنحها الدولة" (Beckman and Sachikonye, 1996, 2).

وتكرست التسعينيات كعهد للخطابات حول التفاهم والمشاركة الثنائية والثلاثية على رغم أن معظم المحاولات لا زالت في حاجة إلى إظهار بعض النجاح في الممارسة.

كان أول اختبار كبير في التسعينيات هو بدون شك خطة التقشف في ١٩٩٣ التي أيدتها الوكالات المانحة الدولية. ووفقا للحكومة، كانت هذه الخطة حتمية بسبب عدم التوازن في التمويل العام الذي أدى إلى عجز ١٨٠ مليون سيفا (CFA) (يوازي الدولار الأمريكي حوال ٥٠٠ سيفا). وكان تطبيق هذه الخطة

شرطا لقرض بقيمة ٦٠ بيليون سيفا من البنك الدولي لتسديد دين السنغال. وكانت الاستراتيجية المتضمنة في مساعى خطة التقشف هي زيادة دخل الدولة وتقليص نفقاتها. وكانت الموارد الإضافية سوف تأتي من زيادة الضرائب ورسوم الجمارك وإنشاء التزامات مالية جديدة على رجال الأعمال لزيادة الدخل. وسعت الخطة إلى تقليص نفقات الحكومة وخاصة في القطاع العام، حيث تبلغ الرواتب ٦٠% من موارد الدولة، وحددت الحكومة هدفها في الوصول بالنسبة إلى ٤٠%، ورغم أن الخطة شملت استقطاعات من مزايا موظفي الحكومة، فإن العمال ومنظماتهم، مثلها في ذلك مثل أحزاب المعارضة، رفضت بشدة أي محاولات لخفض الأجور. وعارضت أيضا منظمات رجال الأعمال الخطة جذريا.

وكان البعد المهم وغير المتوقع في النضال ضد الخطة هو تشكيل "تجمع النقابات" Intersyndicate، وهو جبهة متحدة من كل النقابات سواء أكانت مرتبطة بالحزب الحاكم أم مستقلة. ولأول مرة، منذ الاستقلال تحشد النقابات أعضاءها لمعارضة سياسيات الحكومة الاقتصادية، رغم الاختلاف الجذري لتوجهاتها. ونظرا للعلاقة الطويلة بين الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين CNTS وبين الحكومة، فقد كان مترددا في البداية في رد فعله إزاء الخطة. ثم التحق بالائتلاف تحت الضغط الموحد من الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال UNSAS ومن أعضائه أنفسهم. وأخيرا، أصبح لوهلة رأس الرمح في الائتلاف نظرا لغلبته العددية على الحركة النقابية السنغالية المنظمة ولمنافذه السهلة لمؤسسات الحكومة. على سبيل المثال، صوت مندوبوه ضد خطة التقشف في الجمعية الوطنية.

والبعد الثاني، والأكثر أهمية في نشاط النقابات ضد الخطة، كان في قدرتها على حماية استقلالها، ويعود الفضل في ذلك إلى النقابات المستقلة التي عملت في وجه أحزاب المعارضة السياسية التي كانت مصداقيتها قد أضعفت بشدة نتيجة لاندماجها داخل التحالف الحكومي. وعلى كل حال كانت أحزاب المعارضة معبئة أيضا، وقد أتت معارضتها الجماعية ضد الخطة فعليا قبل "تجمع النقابات"، ولعبت دورا كبيرا في النجاح الإجمالي للإضراب العام في الثاني من سبتمبر ضد تقليص الأجور المزمع، وفي المطالبة بالتفاهم بين تجمع النقابات والحكومة. وكان النجاح الكبير معترفا به حتى من مسئولي الحكومة. وكان هذا الإضراب العام هو الأول من نوعه منذ أحداث مايو ١٩٦٨. وقادت النقابات هذا الإضراب بشكل واضح،

وأتت أحزاب المعارضة لتدعمها بعد محاولات فاشلة لتنظيمه بالتعاون مع "تجمع النقابات". وهكذا، أعيد تدعيم السمة المحورية "لتمدن" العلاقات الصناعية السنغالية، وهي بالتحديد استقلال النقابات عن الأحزاب السياسية.

وكان هذا النجاح جزئيا حيث إنه بعد ثلاثة أسابيع من المفاوضات مع مسئولي الحكومة، انهار "تجمع النقابات". ويوضح هذا حدود تماسك النقابات في السنغال. وكان السبب الرئيسي لهذا الانهيار هو تأرجح الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين CNTS الراجع إلى اتكاله على "المشاركة المسئولة"، وتبعيته إلى الحزب الحاكم الذي ينتمي إليه غالبية قادته. سوف يكون تطويلا أن نقدم هنا سردا لعملية المفاوضات وكيف أنها أدت إلى حتف "تجمع النقابات"، كما أن ذلك تم تحليله بالتفصيل الكامل في معرض آخر (انظر Ndiaye and Tidjani, 1995). ورغم ما جلبه المستوى الوطني الأول للتفاهم بين النقابات والحكومة على العمال من مكاسب محدودة، فإن الأجور ظلت تتقلص، وطبقت الخطة. وفي كل الأحوال، فقد وضع هذا التفاهم الدرجة الأولى لتتبعها الثانية.

وقد لاحظنا فيما سبق أن تنظيمات العمال كانت في وضع معارض لخطة التقشف. وعارضها أصحاب العمل في كل من القطاع الرسمي أو غير الرسمي وإن كان ذلك لأسباب مختلفة. كان الأخيرون منشغلين بما قالوا إنها إجراءات الخطة الموجهة ضد الأعمال، وخاصة زيادة الضرائب. ولأول مرة في تاريخ علاقات العمل السنغالية، تستحث جمعيات أصحاب الأعمال (وخاصة الاتحاد الوطني لأصحاب الأعمال السنغاليين CNES النقابات إلى تحالف ضد سياسات الحكومة). وساهم أصحاب الأعمال في القطاع غير الرسمي أيضا في إنجاح إضراب سبتمبر، وذلك بإغلاق محالهم. وكان ذلك بناء على أجندة مناهضة لمشروعات الأعمال الاحتكارية المحمية من قبل الدولة في أنشطة اقتصادية مثل إنتاج ومعالجة السكر والأرز، وهي مجالات حاسمة بالنسبة لثروة الأمة. وساعدت هذه المبادرات، رغم قصر عمرها، على تأسيس بنى التفاهم والمشاركة التي تلت تخفيض السيفا بنسبة ٥٠%.

وكان تخفيض العملة أيضا أحد القضايا التي أثيرت في النضال ضد خطة التقشف في ١٩٩٣. وكان سبب رفض النقابات لتقليص الأجور- ضمن أسباب الأخرى- أنها كانت تتوقع تخفيض العملة. ولقد حدث ذلك في يناير ١٩٩٤ وكان هجوما عظيما على قوة العمال الشرائية. ولم تكن التحسنات المتوقعة من ذلك،

وخاصة بالنسبة إلى مشروعات الأعمال وسوق العمل، أشياء مادية حقيقية. وفي الواقع، أدى التمادي في الاتجاه إلى خصخصة كثير من المشروعات العامة، والمرونة الزائدة للعمل في مواقع العمل بالإضافة إلى النتائج السلبية لتخفيض العملة، أدى كل ذلك إلى مزيد من إضعاف موقف تنظيمات العمال. وقد قلل أيضا بشكل واضح فرصتها في أن يكون مساهما منافسا في بنى التفاهم والمشاركة، حتى ولو قامت النقابات باختراقها. وذلك بسبب الافتقار إلى الاستراتيجيات الأفضل وإمكانية الابتكار المفيد في علاقات العمال – رأس المال – الحكومة في السنغال.

أدى الاستياء الشعبي من تخفيض العملة، ومطالبة العمال بتكييف الأجور إلى لجنة ثلاثية الأطراف "Comite' de Suivi de L'Apres Devaluation"، وكانت مسئولة عن إدارة كل المترتبات الاجتماعية والاقتصادية على تخفيض العملة. ثم أسفرت اللجنة الثلاثية عن تفاهم "Comite de Concertation Tripatite" من أجل مراجعة دورية لمظالم العمال. وكان هناك أيضا مشروع الهيكل الثنائي بين جمعيات أصحاب الأعمال والنقابات لحفظ السلام الاجتماعي، وبقاء الشركات وتحسين أسواق العمل. وأسست اللجنة الوطنية حول سياسة التوظيف "Comite' National de Suivi de la Politique de L'Emploi" لتأخذ على عاتقها مسئولية تقييم سياسات الحكومة للتوظيف.

ولم تدرك أي من هذه اللجان أهدافها، ولهذه اللحظة لم تعمل أيٌّ منها. ويتطلب شرح هذا الإخفاق تحليلا لموقف الفاعلين الاجتماعيين على المستوى الوطني، ولبنى التفاهم والمشاركة، وللعملية التشاركية في مواقع العمل (على سبيل المثال، في حالات الخصخصة).

على المستوى النظري، يمكن النظر إلى تنظيمات العمال المنخرطة في بنى التفاهم والمشاركة على أنها شكل من السيطرة الاجتماعية الهادفة إلى دفاع أفضل عن مصالح أعضائها. عرف ديفين (Devine) السيطرة الاجتماعية على أنه "العملية التي يتم فيها اتخاذ وتطبيق القرارات حول الحياة الاجتماعية، بشكل مباشر أو غير مباشر من قبل الأشخاص الذين يتأثرون بها (1991,205-206). ونقترح توسيعا لتعريف ديفين، أن السيطرة الاجتماعية في حالة النقابات السنغالية كانت استراتيجية تهدف إلى المشاركة في عمليات صناعة القرار في السياسة الاقتصادية الوطنية عوضا عن مجرد اتخاذ رد فعل على مترتبات السياسة. ولابد

من الوفاء بشرطين إذا كان للمشاركة والتفاهم أن يكونا حقيقيين من وجهة نظر النقابات. الأول، ينبغي أن تظهر الحكومة ورجال الأعمال استعدادا سياسيا لقبول ما تدخله النقابات. يعتمد هذا الشرط على الاعتراف المتبادل من الفاعلين الاجتماعيين بالقدرة على المساهمة. ثانيا، لابد أن يقوم اتفاق بين الفاعلين حول إطار العمل التشاركي والآليات التي سوف يعملون من خلالها.

ورغم أن الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال UNSAS كان حاضرا في كل اللجان الثنائية والثلاثية، فإنه فضل التفاهم على المشاركة، حيث اعتبر أن الأخيرة شكل من "التعاون الطبقي". و دافع الاتحاد الوطني للعمال السنغاليينCNTS عن فكرة التفاهم والمشاركة ولكنه رفض أي نوع من المخططات الثنائية (مثل الميثاق الاجتماعي للمجلس الوطني لأصحاب العمل CNP) الذي لم يضمن الدولة كوسيط. ورجعت الأسباب في ذلك إلى أنه على رغم انتقاد "المشاركة المسئولة" الخاصة بالاتحاد الوطني للعمال السنغاليين CNTS فإنه إطار مريح للعمل من داخله. يتيح إطار العمل منافذ سهلة إلى مؤسسات الحكومة ومواردها ولمقاومة تصاعد النقابات المستقلة التي تخشى الدولة عموما منها. وهكذا، وبالنسبة للدولة، كان الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين CNTS ذراعا ضد الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال UNSAS.

وفي سياق اللبرلة، لم تتعامل منظمات رجال الأعمال مع الدولة على أنها لاعباً أساسياً في نمط علاقات العمل الذي رغبوا في إنشائه. كانت الدولة بالنسبة لهم تستطيع في أحسن تقدير أن تكون وسيطاً عن بعد. وفي الواقع، بينما نزعت النقابات إلى التركيز أكثر فأكثر على المساومة في المستوى الوطني، فإن أصحاب الأعمال نظروا إلى الشراكة الثنائية في أماكن العمل كأحد أفضل الطرق لتحسين أداء الشركات. ولقد توافق إلى حد ما اتجاه أصحاب العمل إلى المساومة الجماعية في مكان العمل مع موقف الدولة التي تسعى إلى استراتيجية رفع اليد.

وكان للدولة التي تلعب دوراً أساسياً على المستوى الوطني، مواقفاً ساهمت إلى حد كبير في فشل البنى ثلاثية الأطراف. وانتقدت هذه المواقف سواء من قبل أصحاب العمل أم النقابات. أولا، أنها تتلاعب دائما بالنقابات حتى تجعل قراراتها مقبولة بالنسبة للفاعلين الآخرين. وثانيا، وفي الحالات التي أخذت فيها القرارات بشكل جماعي، فإنها تنكث بوعودها عند التنفيذ. وأخيرا، وكمسألة أساسية، فإنها تنسى أن تسأل الفاعلين الآخرين عن آرائهم، وخاصة العمال.

لقد كان العمال هم الخاسرون في هذا النزوع الجديد باتجاه التفكيك والتفاهم والمشاركة. سيطر أصحاب الأعمال على مواقع العمل. وكان بمقدور الدولة التلاعب في المساومة على المستوى الوطني. وما كان العمال قادرين عليه بشق النفس هو ربط المساومة في موقع العمل مع نظيرتها على المستوى الوطني. ويعود التفوق في الإمكانات السياسية لأصحاب الأعمال والدولة إلى إمكاناتهم التنظيمية المتفوقة مقارنة بالعمال.

كان هناك اختلافاً بين منظمتي أصحاب الأعمال الرئيسيتين، فقد كان الاتحاد الوطني لأصحاب العمل السنغاليين CNES انشقاقا عن المجلس الوطني لأصحاب العمل CNP. وفوق هذا، بينما فضل المجلس الوطني الاستقرار طويل المدى والمواثيق المؤسساتية مع العمال، فإن الاتحاد الوطني فضل الترتيبات والبنى حول هدف محدد والتي تتعامل مع أجندات محدودة. واتفق كلاهما على الحاجة إلى جعل الشركات أكثر تنافسية، والاستفادة من فرص مرونة العمل من خلال مبادرة الدولة لتعديل المادة ٧٤ من لائحة العمل. ويعطي هذا التعديل أصحاب العمل سلطة أكبر لتسريح العمال لأسباب اقتصادية. وساهم هذا بشكل مباشر خلال السنوات القليلة الماضية في زيادة العمالة المؤقتة على حساب فرص العمل الدائمة (Sud-Hebdo,1996).

أدت برامج التكيف الهيكلي إلى خطابات متعددة حول رفع يد الدولة وإضعافها في أفريقيا. وفي حالة السنغال، فإن هذه الخطابات تتعارض بوضوح مع دعوة المجتمع المدني لتدخل الدولة. ووفقا لواد (Wade, 1990) هناك ثلاثة عناصر أساسية لقدرة دولة محددة في حكم البلاد. ويتمثل العنصر الأول في كفاءة وتماسك بيروقراطية الدولة. أما العنصر الثاني فهو درجة المأسسة لسلطة الدولة السياسية. ويحدد كل من هذين العنصرين العنصر الثالث؛ وهو علاقة الدولة مع المجتمع المدني، وخاصة رجال الأعمال والمستثمرين في فترات الأزمة الاقتصادية التي يعتمد فيها أي حل على إعادة هيكلة الأدوات الانتاجية.

وإلى جانب الدعم الذي تلقته الدولة السنغالية من الوكالات المانحة الدولية، فقد كان لديها قدرة تنظيمية فائقة قائمة على سيطرتها على البيانات والمعلومات الاقتصادية، وقدرتها على توزيعها على الفاعلين الآخرين على نحو انتقائي، وذلك حتى وإن بدت أجهزتها البيروقراطية سيئة التنظيم. ويعتبر أساس هذا التحكم هو المستوى العالي من المأسسة في بناها و ستة وثلاثين عاما من الخبرة

البيروقراطية التي أسفرت عن نمط للتشغيل يتعذر على شركاتها الوصول إليه، وخاصة النقابات غير المتعاونة مثل الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال UNSAS. يعتبر التحكم في المعلومات ميزة تساومية أساسية في فترة ما، عندما يتطلب تعقيد السياق حلولا قائمة على مستوى معين من الإطلاع من جانب الفاعلين الاجتماعيين. ويتضح ضعف اطلاع العمال على وجه خاص في القضايا المتصلة بالخصخصة، وهي البعد الأساسي في اللبرلة.

ولا يعني ضعف الاطلاع تلقائيا نهاية العمل الجماعي. من خلال تأكيد إضعاف بعض الآليات المنتظمة، فإن ذلك قد يشجع إلى حد بعيد على هبوط المساومة الجماعية واسعة النطاق، على سبيل المثال، على المستوى الوطني. وكما تؤدي اللبرلة إلى لا مركزية المساومة الجماعية، فإن الفجوة بين موقع العمل والمفاوضات على المستوى الوطني تبدأ في الاتساع. على سبيل المثال، بينما كان "مجمع النقابات" يمضي بعيدا في النضال ضد خطة التقشف، كان يحافظ على وحدة العمال في عديد من الشركات (مثل السكك الحديدية والاتصالات الالكترونية وشبكة المياه) عبر المظالم المرتبطة بموقع العمل. ويعتبر ما يتم الآن بالنسبة للجمعية الوطنية للاتصالات الالكترونية (SONATEL)، وهي مشروع عام في وضع احتكاري، وتجري عليه الآن عملية خصخصة، مثالا جيدا لتفسير ذلك.

وفي حالة سوناتل، بينما كان الاتحاد الوطني للعمال السنغاليين UNTS والاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال UNSAS على المستوى المركزي غير قادرين على بناء أي وحدة منذ خطة التقشف في ١٩٩٣، فقد بنت النقابتين التابعتين لهما على المستوى القطاعي (SUTPT و SYTS على الترتيب) "مجمع نقابات" على مستوى الشركة لمواجهة المترتبات السلبية المتوقعة من الخصخصة على الأجور وفرص العمل وشروط العمل الأخرى. وكان التفاهم والمشاركة القائمين على الموالاة للشركة محوريين بالنسبة لأجندة "مجمع النقابات". حيث يتطلب التفاهم مع الدولة وقمة الإدارة مستوى فعليا من إطلاع غير متوفر، وسع "مجمع النقابات" من عضويته لتشمل المستويات المتوسطة من الإدارة وكان محصلة هذا التعاون وثائق عالية الكفاءة معتمدة على البيانات الوطنية والمقارنات العالمية.

وبسبب أن "مجمع النقابات" كان أحد القضايا الهامة التي أعطت لسوناتل الموقع المرموق المعترف به "كقصة نجاح" في الاقتصاد السنغالي، فقط كانت

المساهمة في رأس مال الشركة الخاصة التي نشأت مسألة محورية في استراتيجيته. وللوصول إلى مثل هذا الهدف، انهمك عمال "مجمع النقابات" في تأسيس كيان مالي مستقل كان هدفه شراء أسهم في سونانل المخصخصة. وكان آخر عرض من قبل الحكومة للعمال هو إعطاؤهم من ١٠% إلى ١٢% من أسهم رأس مال الشركة الجديدة. وأخيرا، أصبحت الآن موضوعات المفاوضات بين الإدارة والعمال، على سبيل المثال، لا الحصر في الميثاق الاجتماعي الذي يطوره "مجمع النقابات"، والتركيز على قضايا المتطلبات القادمة بشكل مسبق مثل وقف العمل وتسريح العمال، والمساعدة المالية لتأسيس العمال لشركة صغيرة.

وتنطوي مواقف العمال من الخصخصة على عمليات قابلة للتعلم منها. على سبيل المثال، لقد سبق خصخصة سونانل حالات خصخصة أخرى، وخاصة خصخصة الجمعية الوطنية لشبكة المياه في السنغال سونيز (SONEES)، وهي مشروع عام آخر له موقع احتكاري بالنسبة لشبكات المياه. وفي هذه الشركة، أسست النقابات "مجمع نقابات" وفي البداية رفضت أي نوع من الخصخصة للشركة. وكان ذلك قائما على حجة أن الشركة رابحة. وعلى أي حال، فقد رأى العمال أن معارضتهم هي معركة خاسرة، فقرروا أن يصيروا متكيفين مع الوضع. وكانت مكاسبهم أقل مقارنة مع ما حصل عليه "مجمع النقابات" في سونانل (وكانوا في البداية أيضا رافضين للخصخصة).

ويمكن أن يلعب ما حدث في الشركات التي تخصخصت، وخاصة الشركات الكبرى مثل سونانل وسونيز، دور القاطرة في العلاقات الصناعية على المستوى الوطني. وهو ما يعتبر مؤشرا مهما في التطورات الجديدة في العلاقات بين العمال ورأس المال والدولة بسبب أنه يكثف معظم التغيرات التي تحدث. تشكل النقابات أكثر فأكثر مجموعات مصالح خاصة. ويعتبر الاعتماد على آليات المواثيق والتفاهم والمشاركة ملامح مهمة للعلاقات الصناعية. ونتج قبول النقابات بالتفاهم والمشاركة عن التغيير في ميزان القوى لصالح أصحاب العمل والدولة. أصبح الاطلاع على القضايا الاقتصادية والاجتماعية شيئا محوريا بالنسبة لعلاقات العمال. ويتناقص الاهتمام بالتعاون بين المستوى الوطني ومستوى موقع العمل في المساومة. ولم تعد الأحزاب السياسية إلى حد كبير فاعلا أساسيا في ظهور علاقات عمل جديدة كما كان الحال في أواخر الستينيات وأوائل الثمانينيات، على

سبيل المثال. ورغم أن العمال لم ينته دورهم إجمالا، فإنهم في حال أقل قتالية مقارنة بما كانوا عليه في بداية التسعينيات فيما يتعلق بالعمل الجماعي.

نظام العمل واللبرلة في السنغال: خلاصة

خلال الفترة الزمنية الأولى من البحث -من الستينيات إلى السبعينيات- كانت الحوارات والممارسات عن علاقات العمل تدور حول إعادة الترتيب المتواصلة للقوانين والإجراءات التي تبعت التغيرات في القوى والمصالح الاقتصادية. وكانت ردود فعل العمال على تدهور ظروفهم والاستياء من وضعهم الاجتماعي في مواجهة الحزب الحاكم، هي أصل معظم النزاعات التي استجابت لها الدولة بأساليب متنوعة: تحقيق المطالب والاندماج أو الإخضاع والقمع و تغيرات في لائحة العمل، ويتناظر مع كل أسلوب إجراءات محددة. ولم تستطع الدولة تثبيت التوجه الدمجي للدولة كنظام مفضل بالنسبة لها حيث تأتي في سياقه أهدافها الاقتصادية والاجتماعية. وبعبارة أخرى، لم يكن هناك خلال تلك الفترة مبادئ وقواعد راسخة واسعة القبول (لكل الفاعلين) مثل المتغيرات المتداخلة بين التحول في السلطة والمصالح من ناحية، ومخرجات علاقات العمل من ناحية أخرى. ويرجع هذا إلى حقيقة أنه إذا كان تأسيس التوجه الدمجي للدولة يعني شيئا بالنسبة للدولة وقادة النقابات المركزية، فإنه لا يعني شيئا كبيرا بالنسبة إلى العمال في الصفوف القاعدية من أعضاء النقابة.

بدأت شروط ظهور نظام عمل جديد في التحقق خلال الثمانينيات مع "تمدن" علاقات العمل. كان هناك ترابط منطقي بين التحولات التقدمية للنقابات من مجموعات مصالح خاصة، ووجودهم في هياكل التفاهم والمشاركة في المساومة على المستوى الوطني، ومطالبتهم بميثاق اجتماعي وإدارة مشتركة في موقع العمل. ورجوعا إلى المكونات الأساسية للأنظمة، فقد صنفناها إلى عناصر سببية وهي إضعاف العمال من خلال أصحاب العمل والدولة (قضية السلطة)، والتأثير السلبي لبرامج التكيف الهيكلي على ظروف العمال (مصالح اقتصادية). وكانت النتائج الأكثر أهمية هي إدخال مرونة التوظيف في لائحة العمل والمواقف التعاونية الهادفة إلى تأسيس ميثاق اجتماعي. وبإدخال مفاهيم وأسلوب دنلوب Dnnlop يمكن تقرير أن السلطة والأسواق والقيود المتعلقة بالميزانية قد أثرت على القواعد والعلاقات بين العناصر منذ أواخر السبعينيات حتى التسعينيات.

ونرى أن المصالح الأنانية للفاعلين في سياق التكيف الهيكلي، ونهاية تبعية النقابات للأحزاب السياسية، والسعي إلى المعرفة والإطلاع من جانب تنظيمات العمال، كل ذلك يلعب دورا رئيسا في تشكيل نظام العمل في السنغال. ربما تحفز المصالح الأنانية على خلق أنظمة إذا ما تعرض إشباعها لمخاطر الإحباط. وأشرنا فيما سلف إلى أنه على رغم امتلاك الدولة والعمال وأصحاب العمل لمصالح مختلفة، فإنهم استوعبوا الحاجة إلى الترتيبات القائمة على التعاون من أجل الخروج من الأزمة.

وحيث لا تستبعد الترتيبات القائمة على التعاون علاقات القوة، فإنها قد تكون خطوة باتجاه نظام للعمل، فإن خلق نظام العمل يستلزم علاقات قوة ضمنيا. "العناصر المهيمنة..... ربما تجبر الفاعلين الآخرين للعمل على نحو مريح مع مجموعة محددة من المبادئ والقواعد والقوانين وعمليات صناعة القرار" (Krasener, 1983,15). يؤكد واقع أن النقابات فقدت بعض قدراتها السياسية في ظل اللبرلة على أن السنغال تتحرك باتجاه نظام عمل يميل لصالح كفة الدولة وأصحاب العمل.

وكان العنصر الديناميكي في تطور نظام العمل هو ميلاد نقابات مستقلة. وكانت استقلاليتها في مواجهة الأحزاب السياسية عنصرا أساسيا في تحول تنظيمات العمال إلى جماعات مصالح خاصة تسعى إلى مواثيق. وتتطلب المواثيق توسعا يتجاوز الشكاوى البسيطة، وقد جعل ذلك من المعرفة و الإطلاع أبعادا محورية في نشاطات النقابات السنغالية. وحفزت المعرفة والاطلاع على تعاون الفاعلين، حيث إنها تكشف عن "الارتباطات المركبة" والرؤى المتقاربة الخفية. وقد حدث تعاون كبير في السنغال خلال التسعينيات بين النقابات المستقلة والمثقفين، وشمل هذا التعاون السعي إلى الإطلاع (على سبيل المثال في إطار "تجمع النقابات") (انظر Ndiaye and Tidjani)، وتأسيس النقابات لبنك المعلومات "المرصد" (observatoire) لاستخدامه في أغراض التفاوض، والوحدة بين أصحاب الياقات الزرقاء وأصحاب الياقات البيضاء في مواقع العمل حول قضايا الخصخصة. وقد فتح هذا المجال أمام نماذج التفاهم والمشاركة.

REFERENCES

BECKMAN, Bjorn and Lloyd M. SACHIKONYE (1996) 'Labour Regimes and Liberalization: The Restructuring of State-Society Relations in Africa. Towards an Analytical Framework', Workshop on Labour Regimes and Liberalization, jointly organized by the Department of Agrarian and Labour Studies, Istitute of Development Studies and the Department of Political Science, Stockholm Uniyersity, 16-18 May/1996, Harare.

BERG, E. (1990) Adjustment Postponed: Economic Policy Reform in Senegal in the 1980s (Report prepared for USAID/Dakar).

CONFEDERATION Nationale des Travailleurs du Senegal, (1987) La Participation des Travailleurs Comme Strate'gie de development (Dakar, Senegal).

CONSEIL National du Patronat, (1987) Pacte Social (Dakar, Senegal).

DELANEY, J. Thomas and Marick F. MASTERS, (1991) "Unions and Political Action", in George Strauss, Daniel G. Gallagher, and Jack Fiorito (eds) TJ-ie State of the Unions (Industrial Relations Research Series, Madison), 313-346.

DEVINE, Pat. (1991) "Economy, State and Civil Society", Economy and Society, 20 (2), 205-216.

DIA, M. (1988) Le Senegal Train: un marche d'esclaves (du verbalisme socialisant au liberlisme non libertaire) (Selio, Paris).

DIOP, B* Babacar, (1992) "Les Syndicats, l'Etat et les Partis Politiques", in Momar CoumbaDiop, (ed) Senegal Trajectoires d'un Etat (Dakar, Serie des livres due Codesria) 479-500.

DURUFLE, Gilles, (1988) L'ajustement Structure! en Afrique (Senegal, Cote d'lvoire, Madagascar (Karthala, Paris).

DUNLOP, T. John, (1958) Industrial Relations Systems (New York, Holt).

GOUREVITCH, P. A. (1986) Politics in Hard Times: Comparative Responses to International Economic Crisis (Ithaca, Cornell University Press).

GUEYE Ousseynou, (1996) "Les Temporaires ont la cote", Wal Fadjiri, Lundi 16 Septmbre, 1349,5.

KASSE, Moustapha, (1990) Senegal: Crise economique et Ajustement Structural (Editions Nouvelles du Sud, Paris).

KONE, D, (1990) Genese du Syndicat Unique des Travailleurs de l'Electricite (SUTELEC) (Memoire de DEA, Universite Cheikh Anta Diop/ Dakar).

KRASNER, D. Stephen, (1983) "Structural Causes and Regime Consequences: Regimes as Intervening Variables", in Stephen D. Krasner, (ed) International Regimes (Ithaca, Cornell University Press), 1-21.

LACHAUD, J.P. (1987) Restructuring des entreprsise publiques et les ajustements sur le marche due travail au Senegal: des possibilities a la mesure des experiences (IIES, Geneva).

LO, MAGATTE, (1987) Syndicalism et Participation Responsible (L'Harmattan, Paris).

MINISTERE de l'Economie, des Finances et du Plan, (9-12Janvier, 1992) Seminaire Banque Mondiale-Autorites Senegalaises (Dakar, Senegal).

NDIAYE M I. Alfred, (1992) 'Crise economique prolongee et formes de reponses des travailleurs: Etude de la resistance du travailleur Sengalais' (Theese de Doctoral Troisieme Cycled' Anthropologie, Universite Cheikh Ana Diop, Dakar).

NDIAYE I. Alfred and Bassirou TIDJANI, (1995) Mouvements ouvriers et crise conomicfue. Les syndicats Senegalais face a l'ajustment structural (Serie de monographies 3/95, Codesria, Dakar).

SACHIKONYE, Lloyd M, (1996) 'The State and the Union Movement in Zimbabwe: Cooptation, Conflict and Accommodation'/ Workshop on

Labour Regimes and Liberalization, jointly organized by the Department of Agrarian and Labour Studies,Institute of Development Studies and the Department of Political Science/ Stockholm University, 16-18 May 1996, Harare.

STREECK, Wolfgang and Philippe C. SCHMITTER, (1985) "Community, Market, State and Associations? The Prospective Contribution of Interest Governance to Social Order", European Sociological Review, 1 (2), 119-137.

TIDJANI, Bassirou, (29 Janvier, 1994) "Le consensus plutot que l'unite", Sud Quotidien, Samedi, 248,1 et 4.

TOURAINE, A, (1960) "Contribution a la sociologie du mouvement ouvrier: le syndicalism de control", Cahiers Intemationaux de Sociologie, XXIII, 57-88.

WADE, R. (1990) Governing the Market: Economic TTieon/ and the Role of Government in East Asian Industrialization (Princeton University Press).

الفصل السادس

الليبرلة الاقتصادية والتوجه السلطوي والنقابات العمالية في مصر

عمر الشافعي

مقدمة:

في خضم الأزمة الاجتماعية – الاقتصادية العميقة والديون الأجنبية المتسارعة في بداية الثمانينيات، شرعت عديد من الدول في أفريقيا ومناطق أخرى من العالم الثالث في الاندفاع في برامج التكيف الهيكلي. وتمثل ذلك في إجراءات "الإصلاح" المقدمة برعاية صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وكان ذلك بمثابة انتقال درامي من السياسات التي اتبعتها الأنظمة الخاصة بفترة ما بعد الاستعمار في معظم أفريقيا خلال العقدين السابقين.

وفي بداية الثمانينيات تواكبت هذه الإجراءات مع موجة من المقرطة، على نحو بدا وكأنه يؤكد الزعم النيوليبرالي بأن الليبرلة الاقتصادية والسياسة تميلان لأن تمضيا متصاحبتين. ولعبت النقابات العمالية دورا بارزا في هذه المقرطة. وتزامنت الثورات الديمقراطية مع هذه التطورات في أفريقيا، وهي الثورات التي أدت إلى انهيار الأنظمة الستالينية في شرق أوربا، ودائما ما أدى ذلك إلى ظهور أنظمة التزمت بكل من اقتصاد السوق والديمقراطية الليبرالية.

وبينما كانت التحولات الديمقراطية مترددة، وفاترة وخاضعة للانتكاسات في أكثر الأحيان، فإن الأرثوذكسية في كل مكان قضت بأن الفاعلية الاقتصادية تتطلب توجهاً إلى السوق، وأن الأخير هو الشرط الذي لابد منه للحكومة الديمقراطية. وفي هذا السياق يصبح "تحرير المجتمع المدني" من قبضة الدولة الخانقة هو المشروع الإيديولوجي المهيمن في زماننا" (Beckman, 1993, 20).

وفي مصر، ساد اليوم هذا المشروع الإيديولوجي ليس فقط بين النيوليبراليين ولكن أيضا بين اليساريين. وللمفارقة، لم تعكس سيادة خطاب المجتمع المدني نقدا فعليا للسياسات المصرية؛ حيث صاحب تطبيق التكيف الهيكلي في السنوات الأخيرة مزيدا من السلطوية. ويبحث هذا الفصل في تطورات نظام العمل في مصر خلال البنية الأوسع لعلاقات الدولة والمجتمع المدني خلال فترة اللبرلة الاقتصادية التي بدأت في منتصف السبعينيات، ثم حققت ذروة جديدة في ١٩٩١. وفيما يلي نحاول (أ) طرح أن النقابات المصرية قد أدمجت بالكامل في البناء النقابي السلطوي للدولة، رغم تآكل الأساس المادي للتوجه الدمجي في مصر خلال العقدين المنصرمين؛ (ب) تقديم تفسير لحقيقة أن اللبرلة الاقتصادية الأعمق في التسعينيات قد تصاحبت مع تزايد، أكثر منه ارتخاء، في الأساس السلطوي؛ (ج) اقتراح استراتيجية لإسهام العمال في "تحرير المجتمع المدني" لا تقوم على تقديم تصور يقضي بانفصال المجتمع المدني عن الدولة، ولكن إعادة هيكلة العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني.

اللبرلة الاقتصادية ونظام العمل

شهدت مصر ازدياداً عام في مستوى النضالات العمالية منذ نهاية الستينيات وصاعدا. وحتى يمكن فهم هذا يجب أن ندرجه في سياق أزمة النظام الشعبوي لناصر في ذلك الوقت. ففي أعقاب انقلاب ١٩٥٢ الذي أتى بالضباط الأحرار إلى السلطة، حاول النظام الناصري إدماج الحركة العمالية في بنية الدولة من خلال خليط من الإصلاح والقمع (Beinin and Lockman, 1988).

ومن ناحية، مُنحت كثير من المطالب التي طالما دافعت عنها الحركة النقابية، وكان من أهمها تطوير الأمان الوظيفي من خلال الحد بدرجة كبيرة من حقوق أصحاب العمل في فصل العمال تعسفيا لأسباب اقتصادية. بالإضافة إلى ذلك تم خفض ساعات العمل في المؤسسات الصناعية، وتضاعف الحد الأدنى للأجور، وأصبح هناك تأمين اجتماعي، وألزمت الحكومة نفسها بتوفير وظائف إدارية لخريجي الجامعات ووظائف في أعمال يدوية لجميع الخريجين من المدارس الثانوية (Posusney, 1991,182).

ومن ناحية أخرى، قمعت الإضرابات بعنف حيث اعتبرت غير مشروعة، وتمت تصفية التأثير اليساري داخل الحركة النقابية بوسائل قمعية (وكان قويا

خلال الأربعينيات وبداية الخمسينيات). وحرمت النقابات ذاتها من الاستقلال وكانت مدمجة بالكامل داخل بناء الدولة. ثم أتت مأسسة البناء النقابي الموحد ما بين أواخر الخمسينيات ومنتصف الستينيات. وأعلن النظام تأسيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (GFETU) في ٣٠ يناير عام ١٩٥٧. وكما لاحظ بنين:

"لم تترك الحكومة أي فرص فيما يتعلق بالتركيب السياسي لقيادات الاتحاد. عينت الحكومة أسماء السبعة عشر عضوا للهيئة التنفيذية للاتحاد العام لنقابات عمال مصر في المؤتمر التأسيسي. ولم يرشح حضور المؤتمر أسماء أخرى، ولم تحدث انتخابات." (Beinen, 1989, 75).

واكتمل التحول بالحركة النقابية من التعددية إلى الأبنية الدمجية من خلال لائحة قانون العمل الموحد لعام ١٩٥٩ وقانون النقابات العمالية في عام ١٩٦٤. ومركزت هذه القوانين البناء النقابي حول عدد صغير من الاتحادات الصناعية المستوى الوطني تحت إشراف الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ووزارة حديثة الإنشاء وهي وزارة العمل. وكان البناء الممركز الجديد مفتوحا على تلاعب الحكومة بشكل مباشر وغير مباشر. وفوق هذا، أصبحت عضوية الحزب الحاكم شرطاً ضرورياً للترشيح في انتخابات النقابة العمالية في كل المستويات (Bianchi, 1989, 128).

أسفرت التدابير الشعبوية التي اتخذها نظام ناصر عن زيادة الأجور الحقيقية حوالي ٦٠% مابين عامي ١٩٥٢ وعام ١٩٦٦ (Posusney, 1991, 182-92). بينما لم يكن ذلك متماشيا مع زيادة مكافئة في إنتاجية العمل. وكنتيجة لذلك، واجهت مصر في منتصف الستينيات أزمة اقتصادية حقيقية، وكان أحد مكوناتها المهمة الانهيار في ربحية القطاع الصناعي (Brandley, 1983, 80-92). وأضفت هذه الأزمة صعوبة في الجمع بين مستويات مرتفعة من الاستثمار والاستهلاك، وكشفت عن التناقضات الاجتماعية التي يشتمل عليها المشروع الناصري, وتفاقم تأثير الأزمة الاقتصادية مع الهزيمة السياسية في عام ١٩٦٧. تقوضت الناصرية نتيجة للهزيمة والأزمة الاقتصادية معا. وكان النظام يحمل بذور "التحول ما بعد الشعبوي". وبعبارة ريمون هينيبوش Raymond Hinnebusch:

"أفرخ انحدار الناصرية القوى التي ستعمل على صعود الساداتية. وربما كانت التناقضات العميقة بين السياسات الشعبوية الجذرية التي اتبعها ناصر والأقسام

البرجوازية من قاعدة النظام الاجتماعية التي كان لها الهيمنة، هي العامل الأساس في تقويض الناصرية." (hinnebusch, 1988, 29).

ورغم أن ناصر كان قد اتخذ الخطوات المتواضعة الأولى في اللبرلة الاقتصادية في نهاية الستينيات، فإن السادات حقق البلوغ الكامل للتحول "مابعد الشعبوي" في أعقاب حرب عام ١٩٧٣. وأعلن السادات في ١٩٧٤ سياسة الانفتاح مرحبا بالاستثمار الأجنبي ومشجعا القطاع الخاص- وبدل السياسة الخارجية لمصر بصورة درامية متبنيا الموقف المؤيد للغرب.

وألغى المسار الجديد للسادات "العقد الاجتماعي" الضمني بين ناصر والعمال. وجسد محاولة الدولة لحل أزمتها الاقتصادية على حساب مستويات المعيشة للجماهير عموما والطبقة العاملة على وجه الخصوص.

شهدت الفترة من ١٩٦٧ إلى ١٩٧٧ تصاعد موجة من الصراع الطبقي عبر العمال خلالها عن خيبة أملهم في الناصرية ومعارضتهم للاستغلال الواقع عليهم في ظل سياسة الانفتاح. وبلغت الموجة الصاعدة ذروتها في الانتفاضة الشعبية التي اجتاحت كل المدن المصرية تقريبا في يناير ١٩٧٧، ولعب فيها العمال دورا قياديا (Beinin, 1992). وللمفارقة، لم تتبع لبرلة السادات استرخاء في هيمنة الدولة على الحركة النقابية. وعلى العكس، زاد نظام السادات من إحكام البنية النقابية الموحدة، جاعلا القيادة العليا للاتحاد تتوالد ذاتيا بصورة أكبر، وتكون أكثر انعزالا عن العمال في الصفوف القاعدية.

ودعمت القوانين النقابية في ١٩٧٦ و ١٩٨١ هيراركية بنية الاتحاد أكثر عن ذي قبل (Bianchi, 1986, 432). وواصلت هذه القوانين أيضا المبدأ الناصري في حجب شرعية الإضرابات.

ويقدم بيانشي تفسيرا مقنعا لهذا التناقض الظاهري:

"سعت سياسات اللبرلة الاقتصادية للسادات إلى خلق طبقة عاملة أكبر لا تحمل تراث الاتجاهات السابقة نحو المساواة الاجتماعية، إلى جانب تعريض الاقتصاد إلى منافسة عالمية أوسع. لقد أخذت موقفا مضاداً للخلفية التي تمثلت في اضطراب البيئة العمالية، والذي تضمن إضرابات عنيفة في المحلة الكبرى عام ١٩٧٥، وبلغ ذروته في "انتفاضات الخبز" في يناير ١٩٧٧. وأحدث السادات لهذا السبب عديداً من الإصلاحات المقصود بها تدعيم اتحاد النقابات، وعزل قادته عن الصفوف القاعدية للعمال، واحتوائهم على نحو

أكثر فاعلية كأعضاء من الصف الأول للنخبة السلطوية وشركاء متميزين في النظام الاقتصادي الرأسمالي الجديد". (Bianchi, 1988, 438).

أدى إحكام السيطرة البيروقراطية على الحركة العمالية إلى نموذج خاص من النضال العمالي خلال الثمانينيات. لقد تواكبت نضالية الورش القاعدية مع عدائية البيروقراطية النقابية المفرطة لحركة عمال الصفوف القاعدية. بينما كانت النقابات العمالية في السبعينيات تقود الإضرابات والاعتصامات في بعض الأحيان، فقد عبرت نضالات الثمانينيات بصورة أكثر وضوحا عن افتقار العمال للثقة في نقابات"هم" العمالية، بما فيها النقابات الفرعية المحلية. وفي الوقت نفسه، دائما ما كان رد الدولة على الإضرابات والاعتصامات الكبيرة بصورة عنيفة وقمعية. وقد بحثنا في موقع آخر التفاعلات بين العمال والنقابات العمالية والدولة في خمسة من الإضرابات المهمة التي حدثت في قطاعات الصناعة والنقل في مصر في منتصف الثمانينيات (El Shafei, 1995). وتضمنت الخلاصة التقييم الآتي:

"ارتبط نموذج نضال العمال في مصر المعاصرة بصيغة خاصة من "التحول ما بعد الشعبوي" الذي عرفته مصر بعد مطلع السبعينيات. وكما تزامنت اللبرلة الاقتصادية مع تدعيم البنى الموحدة في الحركة النقابية العمالية، فقد ازداد ضعف هذه الحركة بوضوح. واليوم، لا تقود النقابات المصرية العمال في نضالهم كما يقتضي دورها الحقيقي، ولا هي تدير عملية كبح العمال على النحو الذي كانت الدولة ترغب فيه..... وتصير النقابات العمالية بصورة متزايدة جزءا من هيكل الدولة في مصر. وينظر إلى النقابات العمالية في الغرب بوجه عام على أنها وسيط بين العمال ورأس المال (سواء أكان رأس مال الدولة، أم رأس المال الخاص)، محددة لمصالح العمال داخل إطار النظام الاجتماعي الرأسمالي القائم. ويختلف الوضع في مصر عن ذلك بشدة. فتمثل النقابات العمالية المصرية وكيل الدولة داخل الحركة العمالية. وحتى أدنى المستويات في بيروقراطية النقابة العمالية – اللجنة النقابية المحلية– معزولة تماما عن نضالات العمال. وحيث لا يتمتع أعضاء اللجان النقابية تقريبا بأي سلطة أمام المستويات الأعلى من البناء النقابي، فإنهم يميلون إلى عزل أنفسهم عن النشاط العمالي النضالي حتى يتجنبوا العقوبات التي يمكن أن يوقعها عليهم مشرفوهم." (El Shafei, 1995, 37-38).

السوق الاستبدادي في التسعينيات

التكيف الهيكلي: المضمون الاقتصادي والاجتماعي

عرفت مصر في الفترة ما بين منتصف السبعينيات ومنتصف الثمانينيات معدل نمو مرتفع نسبيا ٩% في المتوسط، وقد أحدث هذا تحسناً ثابتاً في معدل الدخل للفرد (بصرف النظر عن التدهور في توزيع الدخل). وبدأ التدهور السريع بعد سقوط أسعار البترول في منتصف الثمانينيات. وفي ١٩٨٦، وصل التضخم إلى ٢٠% (قافزا من مستوى متوسط ١٢% خلال الخمس سنوات السابقة). وكان هناك انخفاض حاد في معدل النمو وارتفاع في الدين الأجنبي من حوالي ٢٠ بليون دولار أمريكي عام ١٩٨٠ إلى حوالي ٥٠ بليون دولار أمريكي في ١٩٩٠. ووصل العجز في الميزانية وميزان المدفوعات إلى مستويات قياسية, ووصلت البطالة إلى حوالي ٢٠% في ١٩٨٩/ ١٩٩٠ (El Bilblawy, 1992 , 188-89).

أقنعت الأزمة الاقتصادية المتزايدة العمق نظام مبارك بالحاجة إلى مزيد من الإصلاح المنهجي. وطبق النظام عندئذ "برنامج التثبيت والتكيف الهيكلي" بناء على اتفاقيتين مع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي في ١٩٩١. واستهدف شق التثبيت من البرنامج استعادة التوازن المالي والنقدي. وتعامل شق التكيف من البرنامج مع الاقتصاد الحقيقي واستهدف القضاء على التشوه الهيكلي" (El Naggar, 1996,10). وبينما شهدت السنوات الأولى من برنامج الإصلاح نجاحا في ظل الجزء الأول من البرنامج (الخاص بالاقتصاد الكلي)، فإن ذلك حدث على حساب الانخفاض الحاد في النمو ومستويات المعيشة. ووفقا لأحد المحللين:

"تحسن أداء الاقتصاد الكلي على نحو درامي، ولكن تدهور أداء الاقتصاد الجزئي بشدة. ولسوء حظ الحكومة، فإن الأداء في مستوى الاقتصاد الجزئي هو الذي يشكل وجهات نظر الأفراد. وبينما انهمك الاقتصاديون في بيانات حول ميزان المدفوعات ومستويات التخلص من الدين وعجز الميزانية ومؤشرات الاقتصاد الكلي الأخرى، فإن هذه البيانات لم تكن تعني الكثير بالنسبة إلى الناس العادية المنشغلة بندرة الوظائف والأجور المنخفضة والأرباح غير الكافية." (Cassandra, 1995,11).

وقد تحرك شق التكيف الهيكلي في برنامج الإصلاح بأبطأ مما كان متفقا عليه. وحدث تعديل وزاري في ١٩٩٦، استهدف بوضوح إعطاء دفعة جديدة لكل من الخصخصة والتكيف الهيكلي. وبقى حال "الاقتصاد الحقيقي" على ما هو عليه،

بينما يمثل هذا الشق من الإصلاح أهمية أساسية أكثر مما للتثبيت المالي والنقدي. حيث شهدت السنوات القليلة الماضية انخفاضا في متوسط الدخل للفرد وتدهورا في توزيع الدخل وارتفاعا في معدلات البطالة، فقد مثل التكيف الهيكلي تهديدا للمكاسب الاجتماعية الأساسية لعهد ناصر سواء بالنسبة لجماهير الحضر أم الريف.

بالنسبة للطبقة العاملة في الحضر كان "العقد الاجتماعي" لناصر يعني توفير المزايا الاقتصادية والاجتماعية لتنظيمات العمال، وخاصة في القطاع العام، في مقابل تأمين ولاء العمال للدولة، وحرمانهم من استقلالية حركتهم ومنع الإضرابات. وكان أهم المزايا الناصرية – كما رأينا – هو الأمان الوظيفي. ويستهدف التكيف الهيكلي بكل وضوح التراجع عن هذه المزية. ووفقا لمعظم التقديرات، فإن القطاع العام المصري – والذي يمثل حوالي ٣٥% من إجمالي القوة العاملة – يحتوى على عمالة زائدة ما بين ٢٠% إلى ٣٠% (Khawaga, 1993). وينطبق هذا سواء على العمال في شركات القطاع العام أم موظفي الحكومة. ويهدف برنامج التكيف الهيكلي إلى التخلص من العمالة الزائدة في شركات القطاع العام خلال السنوات القليلة المقبلة. وتتمثل العقبة أمام ذلك في صرامة قانون العمل. ومن ثم كان اهتمام الحكومة في السنوات القليلة الماضية بتقديم قانون عمل جديد.

وبعد كثير من المفاوضات والتردد والإرجاء، أنهت الحكومة أخيرا مسودة الصيغة النهائية لقانون العمل الموحد. وكان من المتوقع أن يتم إقرارها من البرلمان الذي تهمين عليه الحكومة في فترة انعقاده الحالية. وييسر القانون الجديد على أصحاب العمل (سواء القطاع العام أم في القطاع الخاص) اللجوء إلى التسريحات الضخمة للعمال وأقر لهم "الحق في تكييف قوة العمل وفقا للظروف الاقتصادية" (Pripstein, 1995, 52). وييسر القانون أيضا ترك الخدمة على الأفراد بعدد كبير من الطرق. والأكثر أهمية، أنه ألغى أهم ما يعنيه مفهوم عقد العمل بإعطاء أصحاب العمل حق تخفيض الأجور و/ أو تغيير شروط العمل "لأسباب اقتصادية" (Pripstien, 1995, 55).

كان لعمال القطاع العام مزايا خاصة فيما سبق، وقد حرموا منها عندما ألغي القانون الخاص الذي كان مختصا بأوضاعهم في عام ١٩٩١. وعندئذ، طبق رسميا قانون العمل نفسه (قانون العمل رقم ١٣٧/ ١٩٨١) على القطاعين العام

والخاص خلال الخمس سنوات الماضية. ولكن من الناحية العملية، بقيت فروقا مهمة ما بين القطاعين بالنسبة للأمان الوظيفي للعمال، حيث كان أصحاب الأعمال في القطاع الخاص قادرين على استخدام حيلا متنوعة للتهرب من الحماية القانونية ضد الفصل. وبإلغاء هذه الحماية، أبطل القانون الجديد فعليا التفاوت في الأمان الوظيفي بين القطاعين، بهدف تقليل مقاومة العمال للخصخصة (Prispstein, 1995, 55).

ونظرا لحق أصحاب الأعمال في الطرد، فقد أعطى القانون الشرعية للإضرابات للمرة الأولى منذ ١٩٥٢. ويقيد حق الإضراب بعديد من الشروط التي تجعل ممارسته الشرعية أكثر من مستحيلة (El Hilali, 1994).

ولم يمنع استياء العمال في الصفوف القاعدية قادة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر من إقراره. وفي الواقع، لقد كانوا شريكاً مهماً في المفاوضات التي أسفرت عن هذا القانون. وإذا كان الأمان الوظيفي مكسبا ناصريا كبيرا بالنسبة إلى عمال الحضر، فإن الإصلاح الزراعي كان نظيرا له بالنسبة لريف مصر. بينما لم تفد إعادة توزيع الأرض في حد ذاتها سوى حوالي ١٢% من الفلاحين المصريين، إلا أن قانون الإصلاح الزراعي أمد "حوالي مليون أسرة بما يشبه حقوق ملكية، وتتمثل هذه الحقوق في إيجارات آمنة عند معدل إيجار ثابت في أكثر من ١,٥ مليون من الستة ملايين فدان التي تمثل الأرض الزراعية المصرية" (Hinnebusch, 1993, 21). وقد تآكل هذا المكسب أيضا كجزء من التكيف الهيلكي عندما أقر البرلمان قانون العلاقات الزراعية الجديد في يونيو ١٩٩٢.

ورفع القانون الجديد- الذي عملت الحكومة على الدعاية له لسنوات – القيمة الإيجارية من ٧ أمثال ضريبة الأراضي عن كل فدان إلى ٢٢ مثل. والأهم من ذلك، أن القانون اشترط أن "كل العقود سوف تنتهي في ١٩٩٧- ١٩٩٨ وحينئذ سوف يتحكم السوق الحر في علاقات المالك والمستأجر" (Hinnebusch, 1993, 22). واستهدف القانون – كما لاحظ هينيبوش عن حق – إعطاء دفعة إلى "استبدال الإنتاج الفلاحي الصغير بزراعة رأسمالية أوسع نطاقا" (1993, 22). وقد تم هذا على حساب مصالح ملايين من صغار الفلاحين.

وهكذا يمثل التكيف الهيكلي نقطة تحول كيفي في محاولة النظام المصري حل الأزمة الاقتصادية الحادة بتكثيف الاستغلال على فقراء كل من الحضر والريف. وبهذا المعنى، فقد عكس وانعكس أيضا على تحول ميزان القوى الطبقية في مصر

ضد العمال ولصالح رأس المال (رأس المال المحلي للدولة والقطاع الخاص، ورأس المال الأجنبي أيضا).

الإطار السياسي للتكيف الهيكلي

تماشى تطبيق سياسات التكيف الهيكلي في مصر جنبا إلى جنب مع تصاعد القهر والسلطوية. وترجم الحرمان النسبي والمطلق الذي عانى منه المصريون خلال النصف الأول من التسعينيات إلى دعم سياسي أكبر للإسلاميين، سواء الجهاديين منهم أم المعتدلين. وكلما رفعت الحكومة الأسعار وألغت الدعم وقلصت الإنفاق على الخدمات، كان باستطاعة الإسلاميين أن يفوزوا بالتأييد من خلال تخفيف بعض الضغط عن الفقراء بتوفير خدمات صحية وتعليمية رخيصة. وكما لاحظ ستانلي ريد Stanley Reed:

"تعيش نسبة عالية من الجماعة الإسلامية (جماعة إسلامية جهادية بارزة) في مدن صعيد مصر مثل أسيوط وسوهاج وبني سويف، وينطبق ذلك سواء على القواعد أم القيادات. ويتجه الناس في هذه المناطق لأن يكونوا أفقر وأكثر انعزالا عن القاهرة، مقارنة بما عليه نظراؤهم في الشمال" (Reed, 1993, 99).

وبينما من الصحيح أن الدولة المصرية أطلقت الإسلاميين في البداية في مواجهة خصومها من الناصريين واليساريين منذ مطلع السبعينيات حتى منتصفها، فإن استراتيجية مبارك في مواجهة الإسلاميين الجهاديين في بداية التسعينيات كانت شديدة البساطة: التصعيد الكيفي للقمع. وقد قدر أن حوالي ٨٦% من الحوادث الناتجة عن انفلات النظام المدني خلال ٤١ عام حتى ١٩٩٣ حدثت أثناء عهد مبارك، ٩٢% منها حدثت في الأربع سنوات من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٣" (Cassandra, 1993,19). وشمل العنف الشديد المستخدم ضد الإسلاميين الجهاديين أماكن احتجاز مرتبة لتعذيب المسجونين، والاستخدام واسع النطاق للمحاكم العسكرية.

وبعد ما أحرز مبارك نجاحا نسبيا في كف الجهاديين الذين استهدفوا الإطاحة العنيفة بالنظام، حول إجراءاته الصارمة لفرض النظام على الإخوان المسلمين، وهم إسلاميون معتدلون راغبون في الالتزام بقواعد اللعبة السياسية في مصر. وعلى عكس الإسلاميين الجهاديين الذين كانت قاعدتهم بين فقراء الحضر والريف، كان الأخوان المسلمون "متجذرين في القاعدة التقليدية للمهنيين ورجال الأعمال"

(Reed, 1993, 102). وعملوا أيضا على تعميق تأييد المجتمع المصري لهم في أوائل التسعينيات في حين كانت السياسات التي يتبعها النظام تعمل على عزل عديد من الناس. وقد انعكس التأييد الواسع في نجاحهم النسبي في الانتخابات المحلية و سيطرتهم على عدد من النقابات المهنية. وحيث مثل تأثير الإخوان المسلمين المتنامي في هذه النقابات إنذارا للحكومة، فقد سنت قانون "كفالة الديمقراطية في النقابات المهنية". وتطلب هذا القانون تصويت ٥٠% من أعضاء الجمعية العامة للنقابات المهنية حتى تجوز الانتخابات، وإذا لم يحدث ذلك تعاد الانتخابات ويكون الحد الأدنى للتصويت في الإعادة هو ٣٣%. وإذا لم يوف بهذه القيود الانتخابية، تبطل نتائج التصويت وتدخل النقابات تحت إشراف هيئة من القضاة تعينهم الحكومة (Cassandra, 1995,15). وكما لاحظ أحمد عبد الله فإن نصاب نصف الأعضاء" لم يوجد – ولا يمكن تحقيقه – في الانتخابات على المستوى الوطني لأعضاء البرلمان أو رئيس الجمهورية" (Abdalla, 1993, 298). وأضاف أن القانون لقب على الفور بقانون "التوجيه القومي للنقابات"، في تضاد مع حملة الخصخصة المنطلقة في الاقتصاد". وردت الحكومة على الغضب الواسع بين أعضاء النقابات بالعنف المفرط (Beinin, 1994,29).

ولم يكن تشديد السلطوية باتجاه الإسلاميين فقط، حيث كانت الحكومة مدركة عدم القبول الشعبي لارتدادها عن الإصلاح الزراعي في الريف، فقد أقدمت على قانون في مارس ١٩٩٤ تنتهي بموجبه؛

"الممارسة التي يمتد تاريخها إلى قرون، وهي انتخاب القرويين للعمدة ونائب العمدة. حتى ولا ناصر تدخل في هذه الآثار للديمقراطية الزائلة. وأوحى نظام مبارك حتى يمكنه فعل ذلك، بأن الوضع مثير للقلق بشأن الاستقرار السياسي في الريف" (Cssandra, 1995, 16).

وبالعودة إلى نظام العمل، أيد قادة النقابات العمالية على المستوى الوطني – كما رأينا– القانون الجديد الذي ألغى الحماية ضد الفصل. وكانوا مدركين للعداء الواسع لهذا القانون وسط العمال ونقابيي النقابات المحلية. ولإحكام تحصين أنفسهم ضد الضغط من أسفل، فقد قدموا اقتراحا في عام ١٩٩٤ بتعديل قانون النقابات العمالية بحيث يسمح لأعضاء المجالس في المستويات العليا والوسطى للبيروقراطية النقابية بأن يحتفظوا بعضويتهم في الجمعية العامة في المستوى الذي

يشغلونه (عالي أو متوسط) بدون أن يتم انتخابهم في أماكن عملهم. وأُقر القانون سريعا في البرلمان.

وهناك مظهر آخر لإضافة المزيد من القيود على هامش الديمقراطية المحدود في مصر، وهو القانون الجديد الذي فرض قيودا على حرية الصحافة، وأقر في مايو ١٩٩٥- قبيل انتهاء دورة برلمانية مدتها خمس سنوات بأيام قليلة. بينما فجر القانون غضبا هائلا بين الصحفيين، خطط النظام لإحباط معارضة الصحفيين من خلال التآمر مع نقابة الصحفيين المحافظة والفاسدة.

أخيرا وليس آخرا، أكدت الانتخابات البرلمانية في نوفمبر/ديسمبر عام ١٩٩٥ إصرار النظام على تصفية أي معارضة شرعية بارزة. في حين كان كثير من المعلقين يأملون في أن هذه الانتخابات ربما تؤسس لنقطة تحول إيجابية في الاتجاه الديمقراطي، كانت النتائج أكثر من صادمة. لجأ مرشحو الحزب الحاكم بمساعدة ضباط الشرطة إلى العنف الوحشي، وأعدت الانتخابات بفجاجة على نحو فاق النموذج المألوف للحياة الانتخابية في مصر (Legal Aid Center, 1996). ونتيجة لذلك تقلصت المعارضة الممثلة في البرلمان من حوالي ٢٠% إلى أقل من ٤% واستطاع إسلامي واحد أن يفوز في البرلمان.

النموذج الصيني: محاولة للتفسير

تتحرك الأحداث خلال الخمس سنوات الماضية في اتجاه النموذج الصيني: لبرلة اقتصادية واندماج أعمق في الاقتصاد العالمي مصحوبا بمزيد من السلطوية. لماذا إذا لم تشارك مصر في موجة الديمقراطية التي اكتسحت أفريقيا في التسعينيات؟

في البداية من المهم أن نلاحظ أنه في الأساس، وعلى عكس تأكيد الإيديولوجيات النيوليبرالية، فإن اللبرلة الاقتصادية والديمقراطية غير منسجمتين. اتجهت الإجراءات غير المحببة شعبيا للتكيف الهيكلي والأسس الطبقية لبرامج "الإصلاح" الاقتصادي إلى مفاقمة الاستياء الجماهيري وميل الأنظمة للجوء إلى إجراءات سلطوية لتأمين الاستقرار. وهنا نحتاج إلى توضيح هذه الحالات حيث اللبرلة الاقتصادية قد تصاحبت مع لبرلة سياسية. تاريخيا كانت المقرطة ناتجة عن الضغط من أسفل على الأنظمة. ويجد هؤلاء أنفسهم مجبرين على الإذعان لتغيرات ديمقراطية ليبرالية من أجل تجنب المزيد من التحديات الجذرية للوضع

القائم. والأهم من ذلك، أنه في بعض الأحيان اتخذت مبادرات المقرطة رغم ذلك من قبل الأنظمة نفسها.

وعكس هذا إدراكا من عناصر ذات تفكير إصلاحي داخل الأنظمة الأفريقية وفي شرق أوربا بأن أفضل طريق لتقوية فرص نجاح السياسات النيوليبرالية غير المحببة شعبيا هو اكتساب مؤيديين من الأقسام شديدة المعارضة ممن وقع عليهم الاضطهاد في الوضع السابق. وهذا حيث إن المعارضين لديهم من الوجاهة الشعبية ما يمكنهم من التحكم في الجماهير وتأمين نمطٍ من التحول السلس.

وفي مصر، لم يكن الضغط على النظام من أسفل منظما أو قويا بما يكفي لفرض تنازلات ديمقراطية. وأحد الأسباب المهمة في ذلك هو أن النقابات العمالية – كما رأينا– مندمجة بصورة فعلية في بنى الدولة السلطوية. وفشل النشاط النضالي للعمال في الصفوف القاعدية– على رغم أهميته– في تطوير تحدي مؤسسي متواصل للدولة والنقابات العمالية المدمجة فيها. وفي نفس الوقت، فإن الإسلاميين سواء أكانوا جذريين أم معتدلين يفتقرون من حيث الأصل لرؤية ديمقراطية مؤهلة لتعبئة أنصارهم في اتجاه الضغط على النظام من أجل تحقيق تنازلات ديمقراطية.

وإذا لم تواجه الحكومة ضغطا قويا من أجل المقرطة، فمن المنطقي أنها لن تبادر طوعا إلى عملية ديمقراطية. ويجد النظام أن اقتسام السلطة مع الإسلاميين أمر شديد الخطورة. وفي الوقت نفسه، ومنذ انتفاضة يناير ١٩٧٧، فقد همشت ودجنت كل أنواع المعارضة الليبرالية والقومية واليسارية. ومن ثم فقد أصبح اقتسام السلطة مع المعارضة غير الإسلامية ليس جذابا، وعلى وجه الدقة، لأن الحكومة واعية تماما بأن هذه المعارضة تفتقر إلى "الوجاهة الشعبية لتسيطر على الجماهير لتأمين التحول السلس".

الدولة والمجتمع المدني في مصر:
ما العمل؟

اتسع نطاق خطاب "تحرير المجتمع المدني" اليوم في مصر. وربما يكون أفضل ممثل لهذا الخطاب هو "المنتدى المدني الجديد" (New Civic Forum) وهو جمعية من رجال الأعمال ذوي توجه ليبرالي واقتصاديين ومثقفين نيوليبراليين. ويقول رئيس المنتدى المدني الجديد الاقتصادي البارز سعيد النجار أن

"الديمقراطية في عالم السياسة هي المناظر للسوق الحر في الاقتصاد. ويمثل كل منهما شرط ضروري للآخر" (Naggar, 1997,10). ولا تهدف "الديمقراطية" إلى شيء سوى تفكيك "المصالح المكتسبة" (vested interests) المعادية للتكيف الهيكلي. وبتعبير النجار نفسه:

" السؤال المطروح هو حول أفضل طريقة للتغلب على معارضة الإصلاح (الاقتصادي) على المستوى الجزئي أو القطاعي. وهناك أسباب للاعتقاد في أنه فيما يتعلق بالسياق المصري فإن ترتيبات أوسع للمقرطة ربما تكون الطريقة الأكثر فاعلية في التعامل مع هذا النمط من المعارضة، حيث من شأنها تحطيم التحالفات غير المقدسة في الوضع السياسي الراهن. والحقيقة التي لا تقل أهمية عن ذلك، هي أن من شأن ترتيبات أوسع للديمقراطية أن تصعد إلى السلطة حكومة ذات تفويض واضح قاطع لتطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي" (El Naggar, 1996,10).

و الافتراض الرئيس للنجار هو أن "الشعب" يؤيد اللبرلة الاقتصادية، ولكن المشكلة أن هذا "الشعب" غير منظم. فيكون هدف تأسيس المجتمع المدني هو خلق الهياكل والبنى والمنظمات القادرة على التعبير عن التأييد "الشعبي" للبرلة الاقتصادية، بينما يتم تفكيك "المصالح المكتسبة" المعادية للإصلاح.

ولا ينفرد النيوليبراليين بتأييد "تحرير المجتمع المدني" في مصر، حيث يستحوذ المجتمع المدني على اهتمام اليسار أيضا. وبالنسبة لليسار الشرعي والذي يمثله حزب التجمع الوطني التقدمي الوحدوي (NPNP)، فإن الخطر الأساسي الذي يواجه المجتمع المدني المصري هو السيادة الإسلامية. ولهذا، يرتب الحزب الوطني التقدمي الوحدوي بشكل عملي للتحالف مع النظام ضد الإسلاميين. وفي هذا السياق يعني "الدفاع عن المجتمع المدني" أساسا الدفاع عن استقرار الوضع السلطوي ضد الإسلاميين. وبالنسبة لليسار الأكثر راديكالية يعني "تحرير المجتمع المدني" تدعيم استقلالية المنظمات الشعبية الناشطة في الدفاع عن حقوق الإنسان، وحقوق النساء، والحقوق النقابية..الخ. ولسوء الحظ، فحتى هذا اليسار "الراديكالي" يبدو وقد أصبح مدجنا في السنوات القليلة الماضية. وهناك تأكيد متزايد على بناء منظمات مجتمع مدني "احترافية". وبهذا فإنهم يعنون أساسا المنظمات غير الشعبية وغير السياسية التي يمكن السماح بها من قبل نظام تتصاعد سلطويته أكثر فأكثر.

ويبدو أنه لا مجال للتفاؤل فيما يتعلق بتوقعات المقرطة وتحرير المجتمع المدني في مصر. وينبغي على المرء أن يتذكر أن البرنامج الحالي للتكيف الهيكلي يقدم

نقطة تحول اقتصادية اجتماعية هائلة. وبالنظر إلى حقيقة أن النظام يعول أساسا على الانفراد بفرص تطوير خططه للإصلاح الاقتصادي، فإن ذلك يعني ضمنيا أن هناك احتمالات واقعية لمستويات أعلى من الاحتجاج الاجتماعي أكثر مما شهدناه في السنوات الماضية. وعندئذ فهناك حاجة إلى العمل في الصفوف القاعدية المعارضة لاضطهاد واستغلال التكيف الهيكلي والسلطوية.

وحيث تهيمن الدولة بشدة على النقابات العمالية المصرية، فإن عمال الصفوف القاعدية نظرا لموقعهم الاستراتيجي في الاقتصاد، وتاريخهم في النضال، والتحديات التي يواجهونها حاليا- فإنهم ربما يلعبون دورا بارزا في خلق مجتمع مدني دينامي في مصر، موجهين عزمهم إلى ترجمة نضاليتهم إلى تحدي مؤسسي لكل من الدولة السلطوية والنقابات الدمجية. ولا ينبغي أن يفصل هذا الهدف للمجتمع المدني نفسه عن الدولة، ولكن بالأحرى يجمع بين الاستقلال والحرية مع المنافذ الديمقراطية لصناعة القرار.

REFERENCES

ABDALLA, A. (1993) "Egypt's Islamists and the State"/ Middle East Report, July-August, 28-31.

BECKMAN, B. (1993) "The Liberation of Civil Society: Neo-liberal Ideology and Political Theory,"/ Review of African Political Economy, 28: 20 -33.

BEININ, J. (September-October/1994) "Terrorism, Class and Democracy in Egypt", Middle East Report, 20-23.

- (1992) "Will The Real Egyptian Working Class Please Stand Up?" (Unpublished Paper, Stanford University).

- (1989), "Labour, Capital and the State in Nasserist Egypt, 1952-1961", International Journal of Middle East Studies, XXI, 72-90.

BEININ, J. and LOCKMAN, Z. (1988) Workers on the Nile (London, Tauris).

BIANCHI, R. (1989) Unruly Corporatism: Associational Life in Twentieth Century Egypt (New York, Oxford University Press).

- (1986) "The Corporatization of the Egyptian Labour Movement", The Middle East Journal, 40: 423-439.

BRADLEY, C. (1983) "State Capitalism in Egypt: A Critique of Patrick Clawson", KJiamsin, X,80-92.

CASSANDRA. (1995) "Impending Crisis in Egypt", Middle East Journal, Winter, 9-27.

EL-BIBLAWY, H. (1992) al Taghyeer win agl el istikrar (Change for Stability) (Cairo, Dar el Shorouq).

EL-HILALI, N. (1994) Hatha el mashru'lan Yamur (T)ns Draft law will not Pass) (Cairo, Dar el Khadamat el niqabiyya).

EL-NAGGAR, S. (1996) "Development/ The liberal Way", Al Ahram Weekly, 11 April.

EL-SHAFEI/ 0. (1995) "Workers/ Trade Unions and the State in Egypt: 1984-89", Cairo Papers in Social Science, 18 (2).

HARMAN, C. (1990) "The Storm Breaks"/ International Socialism, XXXXVI, 3-93.

HINNEBUSCH, R. (September-October, 1993) "Class/ State and the Reversal of Egypt's Agrarian Reform"/ Middle East Report, 20-23.

— (1988) Egyptian Politics Under Sadat (Colorado/ Lynne Reinner Publishers).

LEGAL AID CENTRE (1996) "et Taqrir al niha'i' an el intikhabat" (Final Report on Elections) (Unpublished Report/ Cairo).

POSUSNEY/ M. (1991) "Workers Against the State: Actors, Issues and Outcomes in Egyptian Labour/State Relations/ 1952-1987" (Unpublished PhD. dissertation/ University of Pennsylvania).

PRISPSTEIN/ M. (July-August/ 1995) "Egypt's New Labour Law Removes Worker Provisions", Middle East Report, 52-53.

REED/ S. (September -October, 1993) "The Battle for Egypt"/ Foreign Affairs, 94-107.

الفصل السابع

الخروج بلا خريطة
الحركة العمالية في جنوب أفريقيا بعد اللبرلة

Eddie Webster *إدي ويبستر*
and Gleen Adler *جلين إدلير*

مقـدمـة

تم الاحتفال بالعيد السنوي الثاني للديمقراطية الجديدة في جنوب أفريقيا من خلال حدثين عامين شديدي التناقض. أقيمت الاحتفالات في ٢٧ إبريل عام ١٩٩٦ على مستوى البلاد في ذكرى الانتخابات التأسيسية عام ١٩٩٤. والتقى الرئيس نيلسون مانديلا وكبار قادة حكومة الوحدة الوطنية في بريتوريا بالقرب من تمثال زعيم الأبارتيد النيوفاشي رئيس الوزراء ج. ج ستريجدوم J. G. Strijdom، حيث استعرضوا هناك موكبا يؤكد على لحن التصالح الوطني الرئيس. واتضحت ملامح هذه التوليفة العجيبة بين القوة العسكرية والتنوع الثقافي في اعتلاء الأطفال المرتدين للأزياء القبلية قمة العربات المصفحة لقوات الأمن. وانتشرت بشكل رئيس أعلام "قوس قزح" الجديدة وكان الأكثر إثارة للدهشة هو مشهد – بات مألوفا الآن– تحلق فيه نفاثات القوات الجوية ناشرة إشارات دخانية بالألوان الوطنية الجديدة. وبدا هذا المهرجان للمصالحة منتزِعا للإعجاب "بالمعجزة" جنوب الأفريقية: تناغم واه، ولكنه آمن لمصالح متنازعة بشدة.

وبعد ثلاثة أيام حدثت احتفالات على مستوى البلاد بنوع مغاير من الديمقراطية، عندما قام ملايين العمال بإضراب دعى إليه مؤتمر نقابات جنوب أفريقيا – كوساتو (COSATU) حيث شوهد أكثر من ٢٠٠ ألف عامل يشاركون في مسيرات بالشوارع في المدن الرئيسية. وكان هذا هو أول إضراب ليوم واحد على المستوى القومي في ديمقراطية جنوب أفريقيا الجديدة. دعى إلى الإضراب

لدعم مطلب طالما رفعه كوساتو؛ وهو إقصاء فقرة من دستور البلاد الجديد تحمي حق الإدارة في إيقاف العمال المضربين. وفي الواقع حصل العمال على المطلب، ولم تكن هناك إشارة إلى الإيقاف في الدستور النهائي (الجمعية الدستورية، ١٩٩٦). وكان ما أكد عليه هذا الإضراب هو عدم الرضى العميق للعمال عن عملية التحول في جنوب إفريقيا.

كانت الحركة العمالية والمحيط الأوسع من المعارضة الديمقراطية تاريخيا في تشكك من التوجه البرلماني الليبرالي حيث إنه صيغة شديد الضيق من الحكم يميل إلى إعادة تدعيم امتيازات النخبة. وعلى العكس فقد صاغوا فكرة تشاركية للديمقراطية، رأوها أكثر تفوقا حيث تمكن كل المواطنين من المشاركة بشكل متواصل ونشط في المجتمع والشئون السياسية. وعلى كل حال، أسفر التحول الذي تعزز في انتخابات ١٩٩٤ عن حكومة قائمة على اتفاقية حول الوحدة الوطنية، متضمنة ممثلين من النظام القديم ومن الحركة الديمقراطية. وأثمرت عن ديمقراطية ليبرالية منقوصة منحت سلطة شرعية لصناعة القرار من خلال البرلمان و بيروقراطية الدولة.

وبينما كان ذلك عملا فذا واستثنائيا في مجتمع عميق الانقسام، حيث ربما لم يكن هناك بديل سوى الحرب الأهلية، فإنه دعم الانفصال المألوف بين الدولة والمجتمع المدني، وكانت مقدمة ذلك في سيادة البرلمان، وهوالمفهوم الذي لم تتبناه من قبل المعارضة الديمقراطية الداخلية. وفوق ذلك، تركت دعائم اقتصاد السوق الرأسمالي دون مساس: كان تحولا في النظام السياسي، وليس تحولا في الاقتصاد السياسي (Soul, 1996). وفي الواقع، فقد أظهرت السياسات الاقتصادية التي تبنتها الحكومة إلى حد بعيد تواصلا واضحا مع سياسات النظام السابق. وحافظ تريفور مانول Trevor Manuel وزير المالية الجديد للمؤتمر الوطني الأفريقي على التزامات سلفه إزاء النظام المالي، وهي تقليل عجز ميزانية الحكومة ومعدلات الفائدة الحقيقية المرتفعة. واعتنق المؤتمر الوطني الأفريقي مؤخرا الخصخصة "كمبدأ أساسي" إلى جانب التخلص التدريجي من السيطرة على العملة، وتقليص التعريفات لتشجيع النمو القائم على التصدير. وفوق ذلك، وافق المؤتمر الوطني الأفريقي في المداولات حول الدستور المؤقت على أن يظل محافظ البنك المركزي المعين من حكومة الأبارتيد مستقلا، وأن يبقى في منصبه حتى أغسطس ١٩٩٩. لقد أثمرت الديمقراطية الليبرالية الجديدة عن سياسات المصالحة– التي

رمز لها موكب بيريتوريا- المرتكزة على مبادئ نيوليبرالية للاقتصاد الكلي والتي هيمنت تدريجيا على صناعة الحكومة للقرار الاقتصادي.

وأيا كان، فقد أسفر التحول أيضا عن مجموعة من المؤسسات الجديدة التي لم يكن تضمينها في نطاق الديمقراطية البرلمانية أو النيوليبرالية يسيرا. وفي صدارة هذه المؤسسات كان المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل- نيدلاك (NEDLAC). والمجلس عبارة عن هيئة متعددة الأطراف مصممة لتأسيس توافق على السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وفر هذا المجلس -لأول مرة في تاريخ جنوب أفريقيا- دورا مؤسسيا في صناعة القرار لعناصر المجتمع المدني المتضمنة نقابات العمال وجمعيات رجال الأعمال والحركات المدنية. وبالإضافة إلى إمكاناتهم العادية في حشد تأييد البرلمانيين والبيروقراطية، فإن عناصر المجتمع المدني قد تقترح الآن وتعارض السياسات من خلال المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل قبل أن تعرض على البرلمان. وأتاحت هذه الصفقة الرسمية حول صناعة السياسات إمكانية المشاركة المباشرة في صياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية للمنظمات المستقلة المتضمنة للحركة العمالية.

وجدت مقاربات التحول المهتمة بالنخبة – والشائعة في العلوم السياسة الأمريكية- صعوبات في توضيح ظهور هذه الإمكانيات في جنوب أفريقيا. وعبر هذا الخط، ينظر إلى منظمات المجتمع المدني مبدئيا من خلال منظور وظيفي في علاقتها بعقد الاتفاقيات. وربما وجه المفاوضون المناصرون للديمقراطية المناشدات للمنظمات لممارسة ضغوط على النظام، أو على نحو بديل، لكبح الجماهير الجامحة والحيلولة دون فصم عرى الترتيبات السياسية التي تسير قدما محلقة فوق رؤوس هذه المنظمات في اتفاقات النخبة (Adler and Webster, 1995,90). وفي موقع آخر أطلق جيرمي كرونين Jeremy Cronin نائب السكرتير العام للحزب الشيوعي جنوب الأفريقي (SACP) على هذا نظرية "الصنبور" حول التعبئة، أي تشغيل وإغلاق الفعل الجماهيري بناء على متطلبات المفاوضات (Cornin,1992).

وقد عرضنا في موقع آخر لنظرية عن التحول قائمة على الفاعل بمعنى "عدم تقديم الحركات على أنها مجرد تهديد ممكن للنظام، ولكن أخذ الدور المركزي للحركات الاجتماعية بعين الاعتبار في منشأ وتطور ونتائج عملية التحول" (Adler and Webster, 1995,90). وبناء على هذا تكون الحركة العمالية

كحركة اجتماعية مشاركة مهمة في التحولات، بل ومشرفة إلى حد كبير عليها. وربما يكون للحركة العمالية سلطة تعطيل الاقتصاد بسبب ما تمتاز به من عضوية واسعة والتحام بالمنظمات القائمة على الورش القاعدية، وعندما ترتبط هذه الإمكانية باستراتيجية سياسية فإنها تمنح العمال إمكانية صياغة التحول.

واستخدمنا في موقع آخر مفهوم "نقابية الحركة الاجتماعية" (Social movement unionism) للحديث عن الصيغة الخاصة التي اتخذها كوساتو. ويصف المصطلح النقابات التي تجاوزت الحدود الضيقة للمساومة الجماعية ومطالب مكان العمل لترتبط بالصراعات السياسة الأوسع من أجل التوجه إلى الديمقراطية في كافة النطاقات. وتضع نقابية الحركة الاجتماعية تصورا لتمييز ضبابي بين النقابات كمنظمات رسمية والحركات الاجتماعية كشبكات للفعل الاجتماعي ذات بنى فضفاضة (Adler and Webster, 1995, 89). وقد كانت المظالم في جنوب أفريقيا مزدوجة ما بين الاستغلال الرأسمالي والأبارتيد بما دفع النقابات للسعي إلى كلٍ من الحلول الاقتصادية والسياسية لمشاكل أعضائها.

وكما سنرى فيما يلي، فقد ظهر نيدلاك عبر توليفة من المفاوضات والعمل الجماهيري للحركات الاجتماعية، وهي استراتيجية الحركة العمالية التي عرفناها في موقع آخر على أنها "إصلاح جذري" (Adler and Webster, 1995). لقد استخدم العمال سلطة حركتهم العمالية في السعي إلى إصلاح جذري: "ربما تكون الحركات الاجتماعية المنظمة والمحنكة قادرة على إدخال محتوى أكثر تقدمية في عمليات الدمقرطة وانتزاع تنازلات مهمة من النخبة" (Adler and Webster, 1995,76). وفي هذا الصدد، لا يسعى العمال في الواقع إلى برنامج قطيعة ثورية، إنهم يعملون في سياق ترسيخ مؤسسات، تنطلق برامجها في كل الأحوال من الالتزام الواسع بتحول جذري واشتراكي في المجال الاقتصادي والاجتماعي.

لقد سعت الحركة إلى ترسيخ فكرة الديمقراطية المتسمة بالمزيد من التشاركية، وإلى بديل عن النيوليبرالية. وكان الإضراب العام في ٣٠ أبريل بتركيزه على تغيير الدستور جزءا من محاولة كوساتو لإعادة التأكيد على استقلاله التنظيمي ولدفع حليفه – المؤتمر الوطني الأفريقي- لاعتماد سياسة اقتصادية تحقق مصالح العمال والفقراء. وأصدر العمال مؤخرا برنامجهم الاقتصادي الخاص بهم الذي يقدمون من خلاله صياغة لبديل عن النيوليبرالية، و هو يقوم على المساواة الاجتماعية متأثرا بالكينزية اليسارية. وأحيل البرنامج إلى نيدلاك حيث سيواجه

العمال الأجندات المنافسة من الحكومة ورأس المال. وسوف يوضح هذا الفصل إذا ما كان كوساتو قد استطاع تماما تحقيق إمكانية الحفاظ على استقلاله، وأيضا المشاركة في صناعة السياسة في الظروف الجديدة لجنوب إفريقيا الديمقراطية.

تخوض جنوب أفريقيا عملية تحول عن نظام عمل استبدادي قائم على سوق عمل منقسم عرقيا، وعلى تقييد حقوق النقابات، ومحدودية الرفاهية الاجتماعية. ويتلخص الصراع الرئيسي في نيدلاك والأماكن الأخرى فيما سيخلف نظام عمل الأبارتيد. فمن جهة، يؤيد رجال الأعمال نظاما قائما على السوق لصالح المرونة والمنافسة. وهو يستند على سوق عمل ذو طبقتين يهدف إلى نظام منخفض الأجر وتقليص الإنفاق الحكومي. وتتردد أصداء متزايدة لهذه الأفكار في استراتيجية الحكومة الجديدة للاقتصاد الكلي. ومن ناحية أخرى، يؤيد العمال وأقسام من الحكومة نظام عملٍ نقابي تصاغ محدداته بالمشاركة (Corporatist/ co-determinist) ويقوم على التسوية الطبقية التفاوضية. ويمكن تعزيز هذه الرؤية من خلال اتفاقية اجتماعية يقايض فيها العمال تزايد الأجر بزيادة الاستثمار العام والخاص في التدريب والتوسع في الأجور الاجتماعية و المشاركة في صناعة القرار الاقتصادي.

وضعت حملة العمال حليفها في معضلة: هل يتكيف المؤتمر الوطني الأفريقي مع مطالب العمال و يدعم مصالح قواعدها العريضة؟ أم يستجيب إلى الضغط الحاد من رأس المال المحلي والعالمي لتطبيق السياسات الاقتصادية والاجتماعية النيوليبرالية؟ وهكذا أصبح تعزيز الديمقراطية في جنوب أفريقيا في مفترق طرق، على الرغم من استعراض الوحدة في موكب بريتوريا. وتطرح المعضلة أكثر من سؤال أساسي حول مستقبل التحالف الثلاثي بين المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي وكوساتو. وباختصار فإن المسألة المحورية هنا هي المحتوى الطبقي لمقرطة جنوب أفريقيا. هل سيضبط المؤتمر الوطني الأفريقي ويُهمش كوساتو من خلال التحالف، أم سيكون كوساتو قادرا على استخدام التحالف لدعم التسوية الطبقية بين العمال ورأس المال: وبعبارة أخرى، الاتفاقية الاجتماعية التي تدعم النمو العادل و خلق الوظائف؟

سوف نصف في القسم الأول بنى وسلطة الحركة العمالية المعاصرة، متتبعين ظهورها في السبعينيات والثمانينيات كعامل محوري في الاقتصاد السياسي في جنوب أفريقيا. وفي القسم الثاني، سوف نتتبع الدور السياسي المتزايد للحركة

العمالية في الثمانينيات، وقد بلغ قمته في تحالفه مع المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي، والذي كان العمال قادرين من خلاله على التأثير في أسس و تطور ومخرجات عملية التنمية. وفي القسم الثالث، سوف نبحث دور العمال في تعزيز الديمقراطية، حيث إنهم قد عانوا من صعوبات جدية في تحويل فرص التأثير في صناعة السياسة إلى واقع. وتنشأ هذه الصعوبات من التهميش المتزايد عن مركز صناعة السياسة و من المشكلات الداخلية للحركة العمالية في تطوير برنامج لسياستها.

وفي الانتقال من الأبارتيد إلى الديمقراطية، شرع العمال في رحلة داخل أرض مجهولة، وتجسد عبارة "الخروج بلا خريطة" هذه الحالة بصورة جيدة (١). وقد صك هذا التعبير إنوش جودونجوانا Enoch Godongwana السكرتير العام للاتحاد الوطني لعمال المعادن في جنوب أفريقيا، في انتقاده للصيغة التي اتخذها قرار كوساتو عام ١٩٩٣ بالمشاركة في البرلمان (Webster, 1996). وفي كل الأحوال، فنحن نشعر أن هذه العبارة تجسد صعوبة كوساتو العامة في إعادة تعريف دوره في تعزيز الديمقراطية. لقد خلف العمال- إلى جانب سائر جنوب أفريقيا- عبودية الأبارتيد، ولكنهم لم يصلوا تماما إلى الآن إلى "الأرض الموعودة". والأكثر جوهرية هو أن الحركة العمالية تفتقر إلى رؤية واضحة لـ "الأرض الموعودة" كما تجهل السبل الموصلة إليها: ولأول مرة في تاريخها لا تمتلك صيغة واضحة للبديل عن الرأسمالية، بينما يتطلب النطاق الديمقراطي الجديد إلى حد ما استراتيجية وتكتيكات تختلف عن تلك التي استخدمت في مواجهة دولة الأبارتيد. وهكذا تتوافر لدى العمال فرص للتأثير في السياسات، وأيضا مشكلات عسيرة في إدراكهم لها. وفي كل الأحوال، تشير الأحداث الأخيرة إلى انبعاث دور للعمال في السياسة والاقتصاد، وهو الأمر الذي يفتح الإمكانية لمقرطة أكثر نضالية، ويعيد تحديد العلاقات بين الدولة والمجتمع المدني بما يؤدي إلى نتائج أكثر جذرية لعملية التحول.

القسم الأول: نمو الحركة العمالية المعاصرة في جنوب أفريقيا

بينما شهدت الحركات العمالية هبوطا في العضوية والنفوذ في أكثر أنحاء العالم خلال الثمانينيات والتسعينيات، فقد تصاعدت الحركة العمالية في جنوب أفريقيا بشكل سريع. تزايد عدد العضوية في النقابات بصورة حادة من أكثر من

٧٠٠ ألف في ١٩٧٩ إلى ما يقارب ٣ مليون في ١٩٩٣. وتضمن ذلك نموا في كثافة النقابة(union density) من ما يربو قليلا عن ١٥% إلى ٥٨% في نفس الفترة.

وقد تضاءلت عضوية ٢١٣ نقابة عمالية مسجلة، كثير منها نقابات صغيرة للحرف أو جمعيات مهنية (Department of Labour, 1995). و كان الميل العام باتجاه النقابات الصناعية على المستوى الوطني أو القطاعي في القطاعات التي تشكل قلب الاقتصاد، وهي تتضمن نقابات المناجم والصناعات المعدنية والنسيج والملابس والبيع بالتجزئة والنقابات التجارية والكيماويات والأغذية والقطاع العام. وهكذا، رغم وجود نقابات عديدة في البلاد، فإن غالبية أعضاء النقابات قد تركزوا في النقابات الكبيرة الصناعية على المستوى الوطني في هذه القطاعات.

كانت أكثر النقابات تابعة إلى واحد من ستة اتحادات (انظر الجدول). وأمام ما يطرحه ذلك من درجة من التفتت في الحركة العمالية، إلا أن الاتحاد الأكبر وهو كوساتو كانت لديه عضوية أكثر من عضوية الاتحادات الأخرى مجتمعة. ومن ناحية ثانية، فإن الحركة العمالية في جنوب أفريقيا منقسمة بشدة على أساس العرق والتوجه السياسي. وشهدت جنوب أفريقيا تاريخيا نظام علاقات صناعية مزدوج، مثلها في ذلك مثل المستعمرات الاستيطانية في أفريقيا. واعتبرت النقابات العمالية التي بها عضوية غير أفريقية تابعة لقانون العلاقات الصناعية والتوفيق لعام ١٩٢٤، بينما كان الأفارقة مستبعدين من نظام العلاقات الصناعية الرسمي وخاضعين للضبط المحكم من خلال نظام المرور. وانتهى النظام المزدوج في ١٩٧٩ عندما عدل القانون ليغطي كل العمال ما عدا العمال المهاجرين وعمال الزراعة وخدم المنازل والعاملين في القطاع العام (٢). أعطى منح الحقوق النقابية الرسمية للعمال الأفارقة الشرعية للحركة النقابية السوداء البازغة في ذلك الوقت، وارتفعت أرقام العضوية إلى السماء.

جدول (١)

الاتحادات النقابية وعدد النقابات التابعة والعضوية، ١٩٩٤

الاتحاد	النقابات التابعة	العضوية *
مؤتمر النقابات العمالية في جنوب أفريقيا- كوساتو COSATU	١٥	١٣١٧٤٩٦ (٤٥%)
المجلس الوطني للنقابات العمالية – ناكتو NACTU	١٨	٣٣٤٧٣٣ (١٢%)
اتحاد عمال جنوب أفريقيا – فيدسال FEDSAL	١٦	٢٥٧٢٥٨ (١٠%)
اتحاد النقابات العمالية المستقلة – فيتو FITU	٢٤	٢٣٦٠٠٠ (٨%)
اتحاد جنوب أفريقيا للعمل – ساكول SACOL	٤	٥٤٢٩٠ (٢%)
نقابة العمال المتحدة في جنوب أفريقيا – أووسا UWUSA**		

*النسبة في عامود العضوية تعكس عضوية الاتحاد كنسبة من العضوية الإجمالية.

** يتراوح تقدير عضوية نقابة العمال المتحدة في جنوب أفريقيا UWUSA بين ٣٠ ألف و ١٠٠ ألف، ولكن الرقم الحقيقي غير متاح.

المصدر: Macun, in Press

يتكون كوساتو وناكتو أساسا من النقابات الصناعية للعمال الأفارقة نصف المهرة، بينما يلتزم كوساتو بشدة بتنظيم العمال بغض النظر عن العرق، ولديه دائما عدد مهم من العضوية من الملونين والهنود. وفي السنوات الأخيرة كانت له محاولاته بين العمال البيض أيضا. وفي الواقع تضمنت قيادته دائما غير أفارقة في مواقع أساسية.

وعبرت هذه الفروق الديموجرافية عن نفسها في الخطين السياسيين الأساسيين في الحركة الديمقراطية. وقد أيد كوساتو دائما الخط الديمقراطي الوطني، الذي يقوده المؤتمر الوطني الأفريقي. وتمتد أصول ناكتو إلى الخط السياسي للوعي الأسود. وقد عطف الاتحاد نفسه مؤخرا جدا إلى الخط الأفريقاني (Africanist)

الذي يشكله مؤتمر الوحدة الأفريقية، الذي انشق عن المؤتمر الوطني الأفريقي عام ١٩٥٩ بسبب تعريف الأمة المتعدد الأعراق للأخير.

وتجد الاتحادات الكبرى الأخرى – فيدسال وفيتو وساكول- أصولها في الحركة العمالية القديمة التي يهيمن عليها البيض، وينقسمون فيما بينهم على أساس المهارة والإثنية. يمثل فيدسال العمال أصحاب الياقات البيضاء، وقبل مؤخرا عدداً أكبر من العضوية السوداء. ومن الناحية الأخرى، يمثل فيتو وساكول العمال البيض المهرة والنصف مهرة على التوالي، بينما يعبر ساكول أساسا عن العمال المتحدثين بالأفريكانية (Afrikaans). يعتبر كلٌ من فيدسال وفيتو غير منتمين سياسيا، بينما كانوا تاريخيا معادين للحركة الديمقراطية، بينما ارتبط ساكول مع الجناح اليميني المتطرف في الحزب المحافظ.

بدأ أوسا في ١٩٨٦ من خلال تمويل خفي من دولة الأبارتيد. تقتصر عضويته بشكل شبه تام على العمال المتحدثين بالزولو نصف المهرة وغير المهرة التابعين لحزب أنكاثا الحر الذي يتزعمه مانجوسوثو بوثيليز Mangosuthu Bathelezi. وليس له في الواقع حضور منظم في أماكن العمل، ولكنه لعب دائما دورا انقساميا كما يفعل كاسرو الإضراب بما يقوض جهود كوساتو أو ناكتو (Harvey 1996).

ويقتصر النمو الهائل في العضوية، والذي أشرنا إليه فيما سبق، على النقابات التي داخل الحركة الديمقراطية بدرجة كبيرة، وأساسا في النقابات التابعة لناكتو وكوساتو. لقد نمى كوساتو بوجه خاص حضورا في الورش القاعدية تمثل ذلك في الأهمية المركزية للنقابيين في الورش. وركزت هذه النقابات على تربية قيادات على مستوى المصنع منتخبة ديمقراطيا من خلال الصفوف القاعدية للعمال وخاضعين للمساءلة من قبلهم (Pityana and Orkin 1992). وأتى هذا التطوير الاستراتيجي في بداية السبعينيات عندما فكرت النقابات السوداء الناشئة في ذلك الوقت في ديربان في تفادي تزايد القيادات العلوية المنحصرة بشدة في المكاتب. وكانوا منطلقين من التزام برنامجي لسيطرة العمال وبالحاجة الى الحفاظ على البقاء في مواجهة قمع الدولة الذي يميل لأن يكون موجها إلى الدرجة الأولى من القيادات على المستوى الوطني والتي تكون مكشوفة. وفوق ذلك، كانت هذه النقابات ملتزمة ببناء بنى ذات أساس صناعي، مركزة على قضايا الورش القاعدية. بينما تبقى غير تابعة إلى حركات التحرير المنفية – سواءً أكان ذلك لمجرد الرغبة في الحفاظ على البقاء أم لأسباب أخرى.

اندمجت نقابات ديربان بشكل أساسي في ١٩٧٤ لتشكل المجلس الاستشاري التنسيقي للنقابات العمالية (TUACC)، وهو أول مركز نقابي تقدمي يظهر منذ القمع في بداية الستينيات. وفي ١٩٧٩ التحق هذا المجلس مع النقابات الناشئة الأخرى من غرب وشرق الكيب لتشكيل اتحاد النقابات العمالية جنوب الأفريقية (FOSATU) (Friedman, 1987). وفي الواقع، فقد كان معنى حرمان الحركات الوطنية من الشرعية أن هذه النقابات الجنينية كانت قادرة في سنوات تشكيلها على تربية القيادات وتنظيم الأنصار وتجديد استراتيجياتها وتكتيكاتها باستقلال نسبي عن التوجهات الإيديولوجية والنماذج الخاصة بالمؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي، وخاصة جناحهم العمالي، المؤتمر جنوب الأفريقي للنقابات العمالية- ساكتو (SACTU). وكان معنى الفضاء الذي خلفته مزية الحظر والأبعاد أن النقابات الجديدة استطاعت تطوير مقاربات مبتكرة للتنظيم تختلف عن الاستراتيجيات والتكتيكات الشعبوية للنقابات المصطفة قوميا في الخمسينيات.

في عام ١٩٩١، ضمت نقابات كوساتو بمفرده أكثر من ٢٥ ألف نقابي عمالي، محققة معدل متوسط يقدر بنقابي لكل خمسين عامل. وأعطى النظام النقابي سلطة للعمال في مجال الإنتاج، وقدرة على التدخل المباشر في النضالات التي تتحدى السيطرة الإدارية على الأجور، وظروف العمل وتنظيم الإنتاج (Webster, 1986). وفوق ذلك، فكما شكل النقابيون مجمعا نشأ عنه قيادات الصف الأول النقابية، فإن النظام مكن الأعضاء في الصفوف القاعدية من ممارسة درجة لم يسبق لها مثيل من السيطرة على الموظفين.

وكلما بلغ النضال الديمقراطي ذروته في بداية الثمانينيات، تحرك هؤلاء النقابيون متجاوزين المصنع إلى المجتمع. وكان التمظهر التنظيمي لهذه الحركة هو ظهور مجالس النقابيين في الورش الملحقة التي عبرت أماكن العمل موحدة العمال كطبقة وخلقت جنينا لسياسة الطبقة العاملة (working-class politics) في مجتمعات معينة (Webster, 1985). وفي الوقت نفسه، كان النقابيون من النقابات الصناعية الجديدة مشدودين إلى سياسة المجتمع (community politics)، الخط الوطني الديمقراطي الذي عاود الظهور من خلال النقابات القائمة على المجتمع المرتبطة بالمؤتمر الوطني الأفريقي. وقد دفعت هذه

الاختراقات المتنافسة إلى تقدم صيغة ومحتوى مشاركة العمال في الصراع الديمقراطي، وهو ما سيركز عليه القسم الثاني.

القسم الثاني: أصول التحالف الثلاثي

هناك ثلاثة خطوط كبرى داخل الحركة العمالية الديمقراطية تتأسس عليها المنظورات المختلفة للرؤى السياسية المرتبطة بعلاقات العمل؛ الخط الوطني الديمقراطي، وخط الورش القاعدية، والوعي الأسود/ الخط الأفريقاني (Fine and Webster, 1989).

يمتلك الخط الوطني الديمقراطي الجذر الأعمق في الحركة العمالية، بدءا من نشأة ساكتو في ١٩٥٥، وقد جمع معظم النقابات التي كانت قائمة حينئذ و تقوم بالتنظيم وسط العمال السود. عمل حلف ساكتو مع المؤتمر الوطني الأفريقي على إعادة تعريف دوره النقابي متمشيا مع خطوط النقابية السياسية. وحيث كان ساكتو مفتقرا إلى سلطة قوية ترتكن إلى الورش القاعدية ومواجه بعداء متزايد من الدولة وأصحاب العمل المتعنتين، فقد عبأ المضطهدين – عبر الخطوط الطبقية– حول مطالب البرنامج الشعبي للمؤتمر الوطني الأفريقي؛ وهو ميثاق الحرية الذي أقر في عام ١٩٥٥. وكانت مقدمات انخراط ساكتو في تحالف المؤتمر تتلخص في افتراض أنه لا يمكن فهم وضع جنوب أفريقيا بمصطلحات الطبقة، ولكن التغيير السياسي يستلزم نضالا وطنيا ديمقراطيا لتحرير جنوب أفريقيا من النظام الأبيض الذي كان ينظر له كشكل من "الاستعمار ذو الطابع الخاص" (Wolpe, 1988). وفي تلك اللحظة، كان تحالف المؤتمر هو حركة متعددة الطبقات من المنظمات الممثلة للجماعات المضطهدة الواسعة في جنوب أفريقيا تحت قيادة المؤتمر الوطني الأفريقي. ويهدف التحالف إلى ترسيخ ديمقراطية وطنية. ووازى التحالف حركات التحرير الوطني الأخرى في قارة أفريقيا فيما يتعلق بالشكل والمحتوى، وخاصة في العلاقة بين النقابات والحزب القومي.

ساعدت مساهمة ساكتو في تحالف المؤتمر على النمو السريع للنقابات العمالية في أقاليم معينة (Lambert, 1988). ولكنها وضعت ساكتو أيضا في نزاع مباشر مع الدولة وشعرت المنظمة بالقهر الكامل للقمع في الستينيات. وفي عام ١٩٦٤، قطعت أنشطتها العامة في جنوب أفريقيا وعملت من المنفى حتى رفع الحظر عن المؤتمر الوطني الأفريقي في ١٩٩٠.

عندما عاودت الأنشطة النقابية الظهور قبل وبعد إضرابات عام ١٩٧٣، كان ساكتو والمؤسسون الآخرون لتحالف المؤتمر في المنفى وكان عملاؤهم الداخليون تحت سرية تامة. حرصت النقابات التي ظهرت أولا في بداية السبعينيات على تجنب الانخراط السياسي وركزت على تطوير البنى القائمة على المصنع، بما يتضمنه ذلك من تربية نقابيين، كما أوضح الإطار العام في الجزء الأول. واستفادوا عند تبنيهم لمقاربة تجدد استراتيجياتهم الأساسية من تقييم أخطاء ساكتو. وكان طرحهم يتمثل في أن وجوده قريبا مع تحالف المؤتمر وحملاته السياسية كانت سببا في وفاته، وقد أدى الارتباط السياسي- من وجهة النظر هذه- إلى تجاهل التنظيم في أماكن العمل، كما أنه استجلب القمع. وفي الاتجاه العكسي من ذلك، طورت هذه النقابات الناشئة ما عرف فيما بعد بأنه خط الورش القاعدية. ويتضح ذلك في حديث مهم لسكرتير عام اتحاد النقابات العمالية في جنوب أفريقيا (FOSATU) عام ١٩٨٢، اقترح فيه تنمية الحركة السياسة للعمال في ظل سيطرة العمال كبديل للخط الوطني الديمقراطي (Foster, 1982).

دائما ما تظل صورة النقابات والسياسة في جنوب أفريقيا ناقصة، إذا ما تم تجاهل الخط الثالث المنافس على ولاء العمال خلال السبعينيات: وهو حركة الوعي الأسود. كانت هناك تشابهات بين هذا الخط والخط الوطني الديمقراطي، ومن بينها، تبني فكرة أن القهر العرقي هو تمظهر للقهر الوطني، وأيضا أن التأكيد على البنى والهويات العرقية يستبعد واقعيا العلاقات الطبقية عن تحليلاتهما. وفي هذا الصدد، كانت النقابات التي تطورت تحت مظلة الوعي الأسود بمثابة جناح عمالي في حركة متعددة الطبقات. وتحلقت نقابات ناشئة معينة حول برنامج التدريب الحضري، الذي تطور عبر عدد من الاندماجات والانفصالات إلى مجلس نقابات جنوب أفريقيا – كوسا (CUSA). ورغم أن كوسا كان محايدا سياسيا، فقد توحد فيما بعد في ناكتو، بالتحالف مع مؤتمر الوحدة الأفريقية(PAC) ومنظمات الوعي الأسود. وتميز هذا الخط السياسي عن كل من الوطنية الديمقراطية والورش القاعدية في تأكيده على القيادة السوداء وعدائه القائم على اللون لقيادة المثقفين البيض في الحركة العمالية. وعلى رغم انتماءات هذه النقابات السياسية الجذرية، فإنها تميل في شكلها التنظيمي إلى محاكاة الخط القديم للنقابات البيضاء بتأكيدها على القيادة المرتبطة بالمكاتب. ولا يتجهون إلى تربية بنى من النقابيين كما هو محور خط الورش القاعدية.

وفي السبعينيات، عاود الخط الوطني الديمقراطي الظهور في الحركة العمالية، وانطلق من إنعاش المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي مرة أخرى لجهودهم لإعادة بناء هياكلهم الداخلية في مسار انتفاضة سويتو عام ١٩٧٦. أما النقابات الجديدة القائمة على أساس المجتمع المحلي وخاصة في الكيب الشرقية مثل نقابة العمال المتحدة جنوب الأفريقية (SAAWU)، فقد برهنت بوضوح على أنها تتبع الخط التنظيمي لساكتو. وطرحت هذه النقابات القائمة على أساس المجتمع المحلي أن نضال العمال في المصانع وفي الأحياء غير قابل للانقسام، وأن النقابات عليها واجب تبني قضايا المجتمع المحلي الملحة، مثل ظروف السكن (بما يتضمنه ذلك من نضال وطني ديمقراطي). وكانت النقابات في المواقع المصنعية انتقادية تجاه "الاقتصادوية" و "العمالوية" نظرا لامتناعهما الواضح على السياسة. وبتأكيدها مرة أخرى على النقابية السياسية، أحيت النقابات القائمة على المجتمع المحلي خطا آخر من تاريخ العمال في جنوب أفريقيا، وهو التأكيد على النقابة العامة التي تعود إلى تشكيل نقابة العمال الصناعيين والتجاريين، وهي أول نقابة سوداء تأسست في أعقاب الحرب العالمية الأولى. وفي كل حال، نادرا ما نجحت النقابات القائمة على أساس المجتمعات المحلية في دعم حضور تنظيمي في المصانع، ومن ثم فقد ذوت تحت القمع المكثف للدولة.

وبرغم ذلك، عرفت النقابات القائمة على أساس المجتمع المحلي التعبئة السريعة في بداية الثمانينيات، وتنافست مع النقابات القائمة على أساس الورش القاعدية في انتماء العمال السود. وفي بداية الثمانينيات كان العمال السود يعانون من الأزمات الاجتماعية والسياسية العميقة، التي يمكن أن ننظر إليها الآن على أنها التناقضات الرئيسة لنظام الأبارتيد. وأفرخت الأزمة مجموعة من الحركات الاجتماعية الجديدة التي تتضمن حركات الطلبة والشباب والحركات المدنية. وواكبت النقابات القائمة على المجتمع المحلي هذه الحركات وساهمت في المعارضة المتصاعدة في الأحياء وخاصة منذ ١٩٨٤. وأجبر النجاح المتزايد لهذه النقابات فوساتو على إعادة تقييم استراتيجيته المتعلقة بعدم الاصطفاف السياسي وجهوده لعزل السياسة المبنية على أسس طبقية من النضال الوطني الديمقراطي الأعرض، وهو الموقف الذي هدد بتهميش فوساتو عن قاعدته.

وكان قطع فوساتو الحاسم مع التوجه القائل بالامتناع عن السياسة في نوفمبر ١٩٨٤ عندما ساهم في نشاط جماعي مع الطلبة والمنظمات المدنية للمشاركة في

أول امتناع للعمال عن العمل منذ ١٩٧٦. وقد كان هذا النشاط ممكنا بفضل العضوية المشتركة لتلك المنظمات والضغط غير القابل للمقاومة من أعضاء النقابة المطالبين بنشاط في مواجهة رفع الإيجارات وتكلفة المواصلات وتعليم الفقراء ونظام الحكومة المحلية القمعي (LMG, 1985). والأهم من ذلك، أن انخراط فوساتو في الامتناع عن العمل كان علامة على ظهور اتجاه نقابية الحركة الاجتماعية: كان الاتحاد يحشد قوة الورش القاعدية الجديرة بالاعتبار في السعي وراء الأجندة السياسية. و قربت نقلة فوساتو خط الورش القاعدية من الخط الوطني الديمقراطي، ويسرت الجهود لتشجيع الوحدة بين النقابات الناشئة.

وأحرزت هذه الوحدة أخيرا من خلال تأسيس كوساتو، الذي جمع بين النقابات بالمصانع التي تؤكد على خط الورش القاعدية مع الاتجاه السياسي- التحالف مع المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي- المحوري بالنسبة للخط الوطني الديمقراطي. وكلما تطور التجمع، أسقطت تلك النقابات المؤيدة للوعي الأسود- وأهمها كوسا- نفسها من أحاديث الوحدة، وارتبطت بلا حدود بناكتو. وانشقت أكبر وأقوى نقابة في هذا التجمع وهي النقابة الوطنية لعمال المناجم عن كوسا لتصبح التابع المستقل الأكبر لكوساتو الجديد. وفي واحدة من خطواتهم الأولى، سافر القائمون على مكتب كوساتو (Office bearers) إلى لوساكا مصادقين على قيادة المؤتمر الوطني الأفريقي لنضال التحرير.

وكانت هذه هي البداية غير الرسمية لما يعرف الآن بأنه التحالف الثلاثي بين المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي وكوساتو.

وباشر كوساتو في الفترة التالية على ذلك مباشرة عدداً من الحملات الخاصة بالجبهة الديمقراطية المتحدة (UDF) – الشكل المظلي لمجموعات المعارضة الداخلية المتحالفة مع مؤتمر التحالف- والتي تشكلت عام ١٩٨٣. و كان من الواضح في هذه الحركة باتجاه الوحدة مع الخط الوطني الديمقراطي، أن كوساتو قد دخل التحالف ليس كشريك مساند مثلما كان وضع ساكتو – الذي مَثلت قوته في الحشد إضافة إلى حملات المؤتمر الوطني الأفريقي- ولكن كشريك ندي ذا قاعدة للنفوذ واستراتيجية وقيادة مستقلة. وحل كوساتو في هذه الحركة محل ساكتو. ومنذ ذلك الوقت، أصبح وجود الأخير اسميا فقط إلى حد كبير. وتشتت ساكتو في النهاية وذاب في كوساتو، عندما رفع الحظر عن المؤتمر الوطني الأفريقي. ومنذ ذلك التاريخ، لم يبق سوى قلة ضئيلة من موظفيه (Southall, 1995).

ترتب على العصيان المسلح الداخلي المتصاعد في ١٩٨٥ و ١٩٨٦ قمعا هائلا في يونيو ١٩٨٦، وأدى في النهاية إلى حظر الجبهة الديمقراطية المتحدة وعديداً من منظماتها الحليفة. وبما أن المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي جنوب الأفريقي لا زالا في المنفى، والمنظمات السياسية الداخلية تحت الحظر والقادة في السجون أو تحت المحاكمة، ظهر كوساتو كقائد بحكم الواقع للحركة الديمقراطية الداخلية. وأعطى هذا الوضع كوساتو تأثيراً يعتد به في مجال السياسة الداخلية، حيث اعتاد أن يقود مقاطعة الانتخابات المحلية والبرلمانية، وأن يدعم عدداً من حالات ناجحة للامتناع عن العمل (Baskin, 1991). وأيا كان، ففي اللحظة التي كان كوساتو يقوي من موقع قيادته داخل الحركة الديمقراطية، كانت المفاوضات تتطور بين المؤتمر الوطني الأفريقي ودولة الأبارتيد خلال ما كان قد أصبح "ثورة تفاوضية" (Sparks, 1994). وكان رمز بداية التحول إلى الديمقراطية هو رفع الحظر عن المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي وعودتهم إلى السياسة العلنية في جنوب أفريقيا، وكان أيضا بداية لعودة المؤتمر الوطني الأفريقي إلى بروزه المهيمن على الحركة الديمقراطية الداخلية.

القسم الثالث:
إعادة تأكيد هيمنة المؤتمر الوطني الأفريقي داخل التحالف

افترض أعضاء كوساتو مع الزخم المتصاعد بعد فبراير ١٩٩٠ مع رفع الحظر عن منظمات التحرير وعودة القادة السياسيين المنفيين وإطلاق سراح المسجونين، أن منظمتهم ستلعب دورا محوريا في التحول إلى الديمقراطية. كان التحالف الواقعي بين المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي وكوساتو قد تشكل كحلف ثلاثي، وقد توقع أعضاء كوساتو أنه فورا وبعد رفع الحظر سوف يواصل الاتحاد لعب نفس الدور النِّدِّي والمستقل في التحالف مع المؤتمر الوطني الأفريقي، والذي تمتع به طوال السنوات الخمس المنصرمة. وفي الواقع، ففي عام ١٩٩١ أُجري مسح على المستوى الوطني على نقابيي الورش في كوساتو. ووُجد أن ٧٠% من الاستجابات أفادت باعتقاد أصحابها في أن الاتحاد سوف يكون الرافعة الجيدة لتقديم مصالحهم في المفاوضات المتعددة الأطراف من أجل الدستور الديمقراطي، والتي عرفت فيما بعد بمؤتمر جنوب أفريقيا الديمقراطية – كوديسا (CODESA). ورأى ٢١% فقط أن المؤتمر الوطني الأفريقي هو أفضل من

يمثلهم، بينما لم يختر الحزب الشيوعي سوى ٧% (Pityana and Orkin, 1992, 58).

وبناء على نتائج هذا المسح، الذي رُفع بثقة إلى اللجنة التنفيذية المركزية لكوساتو في ١٩٩١، قررت اللجنة أن تحضر في كوديسا بصفتها الخاصة أو لا تحضر إطلاقا (Pityana and Orkin, 1992, 61). ورغم ذلك، فقد رفض كوساتو عندما تقدم للعضوية. وكان رفض حكومة الحزب الوطني طلب عضويته (ربما لم يعارض المؤتمر الوطني الأفريقي الحزب الوطني في ذلك) على أساس أن تمثيل مصالح كوساتو يتم عبر حليفيه، المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الشيوعي. شارك كوساتو في اللجنة السياسية الملحقة المكونة من ستة أعضاء ينتمون إلى الاتحاد والحزب الشيوعي والمؤتمر الوطني، حيث كان كوساتو سوف يوكلها في متابعة التطورات الخاصة بكوديسا. وعلاوة على ذلك، سوف يمثل كوساتو بصورة غير مباشرة من خلال قائدين نقابيين ضمن مندوبي المؤتمر الوطني الأفريقي في كوديسا واثنين من مندوبي الحزب الشيوعي، ولكن هؤلاء ستكون مساءلتهم مباشرة من قبل مؤتمرات أحزابهم، ويساءلون بصورة غير مباشرة أمام كوساتو (Webster and Keat, 1992). وهكذا أصبحت كوديسا برلماناً تحت التشكيل مسئولاً عن كتابة مسودة الدستور الانتقالي وتقرير ترتيبات التحول، التي تتضمن الانتخابات وإعادة إدماج المواطن الأصلية وإدماج كل العناصر المسلحة. ومن ثم فقد تكونت من الأحزاب السياسة التي تمثل المجتمع السياسي، ولا مجال لمؤسسات المجتمع المدني – بما فيها كوساتو– لأن تحصل على تمثيل مباشر.

وكانت هذه هي اللحظة التي أسس فيها المؤتمر الوطني الأفريقي هيمنته داخل التحالف، وهبط كوساتو (مثله في ذلك مثل مؤسسات المجتمع المدني الحليفة الأخرى) إلى دور ثانوي، في التأثير على سياسة المؤتمر الوطني الأغريقي من خلال حشد الأنصار والضغط، أكثر منه مستحوذا على نصيب من السلطة المباشرة على القرارات. ومن هذه النقطة أصبحت الأحزاب السياسية– وليس منظمات المجتمع المدني التي شكلت العمود الفقري لعصيان الثمانينيات ضد الأبارتيد – هي مركز التحول. ونكاية في هذا الانتقال في الهيمنة، أظهر المسح الثاني الذي حدث عشية انتخابات ١٩٩٤ أن أعضاء كوساتو في الصفوف القاعدية

ما زالوا يعتقدون في أن الاتحاد يجب أن يمثلهم مباشرة (Ginsburg and Webster, 1995).

وكان الرمز المهم لهذه الانتقال هو حل الجبهة الديمقراطية المتحدة، وهي المنظمة التي أعطت دعما مباشرا وتنسيقا لمئات منظمات المجتمع المدني خلال الثمانينيات. وبدون الجبهة الديمقراطية المتحدة افتقدت هذه المجموعات الموارد، والأهم من ذلك كانت محرومة من امتلاك رأي مسموع في الشئون السياسية الوطنية، وهو ما وفرته لهم الجبهة الديمقراطية تاريخيا. خلق التحول فرصا هائلة وتاريخية للحراك: دخل عديد من النشطاء إلى المؤتمر الوطني الأفريقي وبيروقراطية الدولة والقطاع التعاوني، أو انصرفوا عن النشاط بالجملة. ورغم أن مثل هؤلاء الأفراد واصلوا تقديم مساهمات في هذه المجالات الجديدة، فإن رحيلهم آل إلى حرمان المجتمع المدني من القيادات المثقفة اليسارية في اللحظة التي كانت هناك حاجة ملحة لهم. ويمكن أن يلتمس هذا الميل وسط المنظمات غير السياسية في المجتمع المدني مثل المنظمات غير الحكومية التي واجهت أزمات مالية مع انسحاب التمويل الأجنبي المصاحب لاتجاه جنوب أفريقيا لأن تصبح حالة طبيعية. وكانت هذه الديناميات محسوسة بوضوح في وسائل الإعلام البديلة، وأدت إلى إغلاق البدائل من الصحف والمجلات ودور النشر، مثلما حدث مع التقدم "Progress" والتعليم والتدريس "Learn and Teach" ودار رافان الصحفية Ravan press (Shand, 1996).

ورغم أن كوساتو لم يكن قد لعب إطلاقا دور المساعد بالكامل خلال هذه الفترة، فإنه فعل ذلك في الأوقات التي قام فيها بحشد أنصاره لدعم الموقف التفاوضي للتحالف في كوديسا. والمثل الأهم على هذا الدور الداعم كان في "العودة إلى العمل الجماهيري" في منتصف ١٩٩٢، عندما وصلت كوديسا إلى طريق مسدود. ودعا التحالف الذي قاده كوساتو والحزب الشيوعي إلى سلسلة من الإضرابات العامة والمسيرات، وبلغ هذا ذروته في مواجهة دامية في بشو Bisho في الموطن الأصلي كيسيكي Ciskei في الكيب الشرقية. أدت الحملة بالبلاد إلى شفى حرب أهلية، وهو ما دفع المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الوطني إلى السعي إلى عقد الاتفاق الذي حرك الانسداد أمام كوديسا، وأدى بالبلاد إلى انتخابات ١٩٩٤، والانتقال السلمي نسبيا للسلطة. وتوافقت هذه الحملة بسهولة مع تحليلات علماء السياسة حول التعبئة كأداة لعقد النخبة للاتفاقات، وحفزت كرونين

(Cronin) أيضا على أن ينتقد ما أطلق عليه نظرية "الصنبور" للتعبئـــة، والتـــي تقلص المجتمع المدني والفعل الجماهيري إلى مجرد موراد للنخب السياسية.

دعمت المركزية المتزايدة للأحزاب السياسية بمجرد التوصل إلى اتفاق داخـــل كوديسا على موعد الانتخابات الذي وافق ٢٧ أبريل ١٩٩٤. وحرك هذا في الحال عمليتين متوازيتين في التحالف الثلاثي: تطوير برنامج انتخـــابي وتأســـيس آليـــة سياسية. وفي كلا المجالين لعبت كوساتو دورا داعما ومؤثرا في المؤتمر الوطني الأفريقي- ولكن من موقع المساعد.

القسم الرابع: الحملة الانتخابية

أتت حملة المؤتمر الوطني الأفريقي لتؤكد على مبادرة واحـــدة كبيـــرة وهـــي برنامج إعادة الإعمار والتنمية (RDP). وتم تنظيم البرنامج من خـــلال محاولـــة النقابة الوطنية لعمال المعادن في جنوب أفريقيـــا (NYMSA) للوصـــول إلـــى ائتلاف من شأنه أن يربط دعم كوساتو الانتخابي للمؤتمر الوطني الأفريقي بالتزم الأخير ببرنامج الطبقة العاملة (Vou Holdt, 1991). وحمل تعامل كوساتو مـــع الائتلاف ثلاثة معاني منفصلة. أولا، أنه سوف ينظر له على أنه إطار عمل لحملة مستقلة يقودها العمال. واعتبر أيضا أنه العمود الأساســـي للبرنـــامج الانتخـــابي للمؤتمر الوطني الأفريقي الذي يطبق بعد الانتخابات. وأخيرا، نظر إليه باعتبـــاره عقداً اجتماعياً، يتطلب تضحيات متبادلة بين المؤتمر الوطني الأفريقي والنقابـــات: إلزام الأول نفسه بالبرنامج، والتزام الثانيـــة بالتعـــاون المطلـــوب للتـــأثير علـــى السياسات الجديدة. بينما كانت المعاني المختلفة متنافسة بلا ريب، فإنهـــا انطـــوت على تضارب أدى إلى صراع حول معنى البرنامج.

تبنى المؤتمر الوطني الأفريقي ائتلاف إعادة الإعمـــار، والآن أعيـــد تـــسميته برنامج إعادة الإعمار والتنمية، في ١٩٩٣ ولأسباب خاصة به جدا. لقد حل انسداد الطريق أمام كوديسا خلال "بيان التفاهم" وهو اتفاق بين المؤتمر الوطني الأفريقي والحزب الوطني والذي تضمن "فقرات الأفول" (sunset clauses) الخلافية، التي تكفل لبيروقراطية دولة الأبارتيد أن يحتفظ بها دون مساس نسبيا. وكانت التـــسوية حول جوهر بيان التفاهم جريمة أكثر مرارة من أن يبتلعها أنصار المؤتمر الوطني الأفريقي، فقد كان الوصول إلى هذا التفاهم تاليا على العودة إلى العمل الجماهيري الذي بدأ بالمذبحة الوحشية في بلدة بويباتونج Boipatong جنـــوب جوهانـــسبرج

وتضمن مذبحة بيشو في سبتمبر. ووفر برنامج إعادة الإعمار والتنمية فرصة للمؤتمر الوطني الأفريقي لتدعيم مصداقيته داخل الحركة من خلال المصادقة على برنامج تشاركي للتحول الاقتصادي والاجتماعي. ويطرح جوتز Gotz أن تبني برنامج إعادة الإعمار والتنمية كان مناورة انتخابية، أكثر منه موضوعا للوفاء به، أقر في عجلة دون أن يأخذ في الاعتبار رؤية كوساتو والحزب الشيوعي للتغيير الجذري، كما أنه وضع الأسس التي تمكن من إعادة صياغة معاني الوثيقة باتجاه أكثر تناغما مع حاجات المؤتمر الوطني الأفريقي الانتخابية المعقدة. وأعيد تحديد التوجه الاقتصادي الكلي - على نحو خاص- بعيدا عن التزام النقابات و"النمو خلال إعادة التوزيع" إلى اتجاه أكثر جاذبية لرأس المال المحلي والعالمي، مع الالتزامات بالنظام المالي والتوازن الاقتصادي الكلي.

كانت إعادة كتابة مسودة برنامج إعادة الإعمار والتنمية محلا للانتقاد في مؤتمر كوساتو الخاص الذي عقد في أغسطس ١٩٩٣، سواء على خلفية إجرائية أم جوهرية. وقدمت المسودة المعاد كتابتها للإقرار بدون أن تناقش في بنى كوساتو، وتغير محتواها ليتضمن عبارة مثل "إن سياسات نقدية ومالية متماسكة و صارمة وفعالة سوف تكون حجر الأساس لبرنامجنا لإعادة الإعمار والتنمية" (Etkina and Harvey,1993). وأثارت هذه الصياغة جدلا ذا شأن في المؤتمر حول ما كان ينظر إليه على أنه النهاية الدقيقة لأسفين نيوليبرالي. وعلى أي حال، أقر كوساتو البرنامج دون طرح بديل لهذه الدعوة إلى نظام مالي في قلب برنامج إعادة الإعمار والتنمية. وسرعان ما أصبح البرنامج النموذج الذي نوقشت داخله كل سياسات التنمية، وأدرجت أمنيات فضفاضة تضمنت من ليس لهم منازل، ومن لا يمتلكون أراض، وقد أمكن للعمال ورجال البنوك الدوليين أن يحصلوا على المساندة ذاتها. وبعبارة أخرى، أصبحت كل الأشياء من أجل كل الناس (African National Congress, 1994).

وفي المؤتمر الخاص نفسه، أسس كوساتو القدم الأخرى لاستراتيجيته الانتخابية لدعم المؤتمر الوطني الأفريقي. وصرح بوضع اثنى عشر قائدا لكوساتو على قائمة المرشحين البرلمانيين للمؤتمر الوطني الأفريقي، متضمنين بعضا من مسئولي الصف الأول للمكتب و واضعي الاستراتيجيات. وبالمثل، وضع عددا أكبر من القادة على القوائم الإقليمية (وفيما بعد على قوائم انتخابات الحكومة

المحلية). وكانت الفكرة الملهمة هي أن هؤلاء الأفـراد سـوف يـدعمون قـدرة المؤتمر الوطني الأفريقي وفي الوقت نفسه يشكلون اتجاهه نحو أهداف العمال.

واتضحت صعوبة الوفاء بكلا الهدفين. كان هناك تأثير لدى عديـد مـن قـادة كوساتو السابقين، وخاصة هؤلاء الذين أصبحوا أعضاء فـي مجلـس الـوزراء ورؤساء في اللجان البرلمانية، ولكن كوساتو كمنظمة لم يكن لها هذا. وفي الواقـع أنها عانت مما أصبح معروفا بـ "تزيف المخ"، حيث ترك المنظمـة عديـد مـن شخصياتها القيادية، وخاصة في المستويات الإقليميـة والمحليـة (Bahlungu, 1994 a ,b). ويقدر أن ثمانين قائدا تركوا المنظمة في وقت الانتخابات الوطنيـة، وتركها عدد أكبر بكثير في المستويات الأقل من القـادة فـي عـام ١٩٩٥ بعـد انتخابات الحكومة المحلية. وذهب أكثر من مائة نقابي من نقابة عمـال المنـاجم نفسها إلى البنى الحكومية.

وأيا كان، فقد وجد هؤلاء الأفراد أنفسهم مفصولين عن مساءلة اتحادهم القـديم بمجرد أن أصبحوا في الحكومة، بينما كانوا معزولين عن مركـز الـسلطة فـي موطنهم وهو المؤتمر الوطني الأفريقي. ونادرا ما كان القادة من العمال يحصلون في داخل المؤتمر الوطني الأفريقي أو الحزب الشيوعي على نفس الموقع المتقـدم والصلاحيات التي كانت لهؤلاء الذين كسبوا مواقعهم من خلال السجن في جزيرة روبين أو من خلال القيادة في المنفى، وخاصة في الجنـاح العـسكري للمـؤتمر الوطني الأفريقي "رمح الأمة". وفوق ذلك، افتقر هؤلاء –أصحاب الاتجاه النقـابي سابقا– إلى تجمع لكوساتو في البرلمان، وكانوا خاضعين كأعضاء للمؤتمر الوطني الأفريقي للنظام الحزبي، وفي الواقع تجبر فقرة في الدسـتور المؤقـت أعـضاء البرلمان على التخلي عن مقاعدهم إن هم تركوا أو طُردوا من حـزبهم. وأعطـى هذا قادة الحزب سلطة واسعة على الأعضاء المشاركين.

رسخت انتخابات ١٩٩٤ هيمنة المؤتمر الوطني الأفريقـي داخـل التحـالف الثلاثي. من خلال امتياز النصر الانتخابي الـساحق، أصـبح المـؤتمر الـوطني الأفريقي حزب الأغلبية في الحكومة الشرعية للوحدة الوطنية. وكما وصفنا فيمـا سبق، تمتع قادة الحزب الآن– الوزراء والرئيس نفسه بالأساس – بنفوذ ذي شـأن على أعضاء البرلمان (بما فيهم نقابيي كوساتو السابقين في البرلمـان) وبـالطبع الهياكل البرلمانية الإضافية. فضلا عن ذلك، باسـتطاعة المـؤتمر الـوطني الآن تجميع الموارد الواسعة لبيروقراطية الدولة في سبيل تحقيق أهداف سياسته. وبـدأ

التحول من حركة إلى حكومة، وإن لم يكن ذلك قد تم بالفعل إلى هـذه اللحظـة. وبلغة عملية، كان معنى هذا أن السياسات التي كانت تتطور مثل برنـامج إعـادة الأعمار والتنمية، التي كانت في وقت ما موضـوعاً للمـساومة داخـل الحلـف، أصبحت الآن سياسات حكومية محل تطوير داخـل هياكـل الدولـة، بمـا فيهـا البيروقراطية التي لم تتغير تركيبتها إلى حد كبير نتيجة لـ "فقرات الأفول".

ومن ١٩٩٤ إلى ١٩٩٦ أصبح برنامج إعادة الإعمار والتنمية – الوثيقة الهادية ظاهريا لحكومة الوحدة الوطنية– مستقرة في مكتب برنامج إعادة الإعمار والتنمية داخل مكتب الرئيس تحت السلطة المباشرة للوزير بدون حقيبة جاي نايـدو Jay Naidoo السكرتير العام السابق لكوساتو. أعيد كتابة الوثيقة الانتخابيـة للتحـالف في صيغة نهائية رسمية حكومية (Parliament of the Republic of South Africa, 1994). وأعيد النظر في المفاهيم الخاصـة بالمبـادئ والموضـوعات البرنامجية لبرنامج إعادة الإعمار والتنمية الأصلي كرؤية استراتيجية بعيدة المدى لإرشاد كل الجهود الحكومية حول الأهداف الاقتصادية المعززة بوضوح، مع ترك مساحة محدودة للتغير الذي يقوده العمال– أو في الواقع المجتمع المدني (Cotz, in press).

والأدهى من ذلك، فإن النقلة الاقتصادية الكلية التي لوحظت فيما سبق أصبحت بارزة أكثر في الصياغة النهائية، فقد تدعم بوضوح التأكيد على النظام المالي الذي ظهر أولا في المسودة التي قدمت في مؤتمر كوساتو الخاص في ١٩٩٣. وطـور التزام أقوى باستراتيجية نمو قائمة على التصدير، بينما أسقط تأكيد برنامج إعـادة الإعمار والتنمية الأصلي على استراتيجية الحاجات الأساسية، مع التأكيـد علـى الحاجة إلى تخفيض إنفاق الدولة والخصخصة ودعم التوسع في القطاع الخـاص. على سبيل المثال، وضع برنامج إعادة الإعمار والتنمية مسئولية غير محدودة على الحكومة" من أجل تأمين توفير المنازل للجميع"، وأن يصير الإسكان متاحا "حتـى لأكثر سكان جنوب أفريقيا فقرا" (African National congress, 1974,23). وعوضا عن ذلك كانت تصورات الصيغة النهائية وفقا لمقاربة قائمة على الـسوق من أجل الإسكان عبر" مؤسسات وأدوات مالية مبتكرة تشجع الادخـار المحلـي وتوسع الخدمات المالية لهؤلاء الذين ليس لديهم المنافذ الملائمة إلى هذه الخدمات" (Parliament, 1994, 25). وبينما صاغ برنامج إعادة الإعمار والتنمية رؤيـة للإسكان ولبنوك وآليات المجتمع المحلي ولعمل قطاع مالي يـستجيب للحاجـات

الشعبية (ويحتفظ بالحكومة كملجأ أخير للإمداد)، فقد أسقطت الصياغة النهائية أية اقتراحات واضحة في هذا الاتجاه، ووضع نظام معدل الفائدة المرتفع لتمويل الإسكان متجاوزا إمكانيات معظم سكان جنوب أفريقيا (Parliament, 1994; Adeladeh and Radayachee, 1994). ومثلما لاحظ اثنان من المعلقين فقد أصبح برنامج إعادة الإعمار والتنمية:

"الاستراتيجية.. النيوليبرالية..التي ربما تمنح بعض مستويات النمو الاقتصادي. وإذا كان لذلك أن يحدث، سوف تتدعم وتتقوى البورجوازية القائمة وهي أساسا من البيض والهنود، وسوف تنمو سريعا البرجوازية السوداء، وسوف يتم دمج الطبقة الوسطى السوداء وبعض المنتمين السود للطبقة العاملة الحضرية في عداد أصحاب المراكز المرموقة، ولكن بالنسبة لـ ٦٠% إلى ٧٠% من مجتمعنا فإن مسار النمو... سيصل إليهم شحيحا أو لن يصل على الإطلاق لعدة سنوات مقبلة (Adelzadeh and Padayachee, 1994).

وفي مارس ١٩٩٦، أغلق مكتب برنامج إعادة الإعمار والتنمية بصورة غير رسمية ونقل نشاطه إلى قسم المالية تحت سلطة نائب الرئيس ثابو مبيكي بالأساس. ورغم أن الحكومة أذاعت هذا التغيير باعتباره خطوة لتحسين أداء برنامج إعادة الإعمار والتنمية في وزارة غير مرغوب فيها، بوضعه تحت سلطة نائب الرئيس، و رأى معظم المعلقين هذه الحركة كقطع نهائي في برنامج إعادة الأعمار والتنمية وليس مجرد الاسم، ورأوا أنه انتقال حاسم باتجاه الاستراتيجية النيوليبرالية للاقتصاد الكلي.

السياسات الاقتصادية والمؤسسات الثلاثية

إذا اعتبرنا أن الساق الأولى لمشاركة الحركة العمالية في التحول كانت في مجال الانتخابات، فقد كانت الأخرى في الاقتصاد. فالعمال لم يطالبوا بحق المشاركة في العمليات السياسية للتحول فقط، وإنما سعوا للتدخل في عمليات إعادة هيكلة الاقتصاد. بدأ كوساتو في نهاية الثمانينيات في تحليل طبيعة الأزمة الاقتصادية التي تواجه جنوب أفريقيا، وشرع على مستوى أعمق في استكشاف بدائل اقتصادية، خشية أن يؤدي التحول السياسي إلى مجرد ترسيخ رأس المال غير القائم على العرق الذي سيصعد مستفيدا من الأزمة. وأعلنوا أن كوساتو يبحث في الاقتصاد لأنه هوجم بسبب دعمه للعقوبات الاقتصادية، ولذلك فهو في

حاجة لأن يبحث "أثر فرض العزلة على اقتصاد جنوب أفريقيا" (Joffe et al., 1995, xi). كلف الاتحاد اقتصاديين من الجامعات المرتبطة بالنقابات وعلماء اجتماع آخرين لإجراء بحوث تحت عنوان "مجموعة بحوث الاتجاهات الاقتصادية" (Gelb, 1990).

وحدثت نقلة لهذه الجهود البحثية في عام ١٩٩٠، واستبدلت الأجندة العامة لمجموعة بحوث الاتجاهات الاقتصادية بمشروع الاستراتيجية الصناعية الذي كلف كوساتو المجموعة بإنجازه لـ "تطوير سياسة صناعية يمكنها التعامل مع الأداء الصناعي الهزيل لجنوب أفريقيا" (Joffe et at. 1995, xi). وعلى قدر ما كانت مثل هذه الجهود البحثية جديرة بالثناء، فقد واجه الاتحاد ثلاث مشاكل عملت في نفس الوقت معا لتقوض جهوده في النضال ضد النيوليبرالية. أولا، أن استراتيجية صناعية مركزة على قطاع الصناعة التحويلية – الصغير نسبيا والذي تتناقص نسبة ما يمثله في الناتج الوطني الإجمالي لجنوب أفريقيا GNP – لا تعطي كل ما تعنيه استراتيجية تصنيعية من مدلول (Bell, 1996). وثانيا، والأهم، أن استراتيجية صناعية ليست سياسة اقتصادية، فلم يشتمل الملخص الذي قدمه مشروع الاستراتيجية الصناعية على سياسة مالية ونقدية، وهما قلب تدخل النيوليبرالية في السياسة الاقتصادية، ولم يكلف الاتحاد أي طرف لإجراء أي مشروع بحثي مشابه في هذه المسائل. وأخيرا، لم يصبح تقرير برنامج الاستراتيجية الصناعية في أي وقت بمثابة سياسة لكوساتو، وهو ما يطرح سؤالا معقدا حول العلاقة بين البحث المستند على الجامعة ومنظمة النقابات العمالية، وكيف تترجم البحوث التي يكلف بإجرائها داخل السياسة التنظيمية. وفي هذا الصدد، لم تسفر جهود كوساتو البحثية عن تأهيله للانخراط في الجدل الاقتصادي في قلب التحول: وفي الواقع، مضت سنتان من التحول، ولم يطور قسم التجارة والصناعة إلى الآن أي مشاريع لسياسة صناعية. وهكذا، لم يثمر جهد كوساتو إلى الآن في واحد من المجالات الأساسية عن تدخل سياسي متماسك (٣).

لم يأت التحدي الكبير لليبرالية الجديدة من الجهود البحثية، ولكن من نضال العمال لمقاومة إعادة الهيكلة أحادية الجانب للاقتصاد. وتبدت هذه الصراعات على سبيل المثال في الامتناع عن العمل لمدة ثلاثة أيام في نوفمبر ١٩٩١ للاحتجاج على إدخال حكومة الابارتيد "ضريبة القيمة المضافة" بناء على طلب صندوق النقد الدولي. وكان أحد المطالب الأساسية للعمال هي تأسيس "المنتدى الاقتصادي

الوطني" (NEF) الذي يمكن النقابات من توسيع عمليات التفاوض حول التحول لتتضمن إعادة هيكلة الاقتصاد. وكانت هذه المؤسسة موازية لكوديسا، ولكنها مكونة من مؤسسات المجتمع المدني وهي جمعيات رجال الأعمال واتحادات النقابات العمالية. ونتيجة لذلك أتيح للحركة العمالية بأن يكون لها إسهام مباشر في القرارات الخاصة بالسياسات المطبقة، وهو الشيء الذي فقدته في كوديسا. وفي هذا الحقل، لم يعمل كوساتو على مساندة المؤتمر الوطني الأفريقي، ولكنه أيضا لم يمتلك إمكانية العمل المستقل.

ووفقا لوجهة نظر ستيفن فريدمان Steven Friedman ومارك شاو Mark Shaw، اللذان أجريا بحثا حول مشاركة النقابات في المنتدى الاقتصادي الوطني، فإن النقابات استطاعت تحقيق مكاسب من خلال المشاركة، على رغم أن ذلك لم يكن بالقدر الذي أملت فيه النقابات في الأصل، كما أنه لم يكن دون مقابل (Friedman and Shaw, in press). وكان ما قدمته النقابات هو مقترحات أكثر مما كان مبادرات جريئة في إعادة الهيكلة الصناعية، مثل خطة اجتماعية لمعالجة التكاليف الاجتماعية المصاحبة. وكانت المكاسب المحددة التي تم إحرازها أضعف من أن تكون مؤثرة: "اتفاق حول اقتراح مضاد للجات، و إسقاط قرار الحكومة لرفع سعر البترول، واتفاقية حول المعايير العامة لبرنامج الأشغال العامة وإنفاق المال في المنظمات يمكن استخدامها في إدارة البرامج" (Friedman and Shaw, in press).

وفرضت المشاركة تكلفة على كوساتو، كما عكست أوجه ضعف عديدة في المنظمة. فلقد أصبح عديد من أهم مفاوضيها وصانعي السياسة بها مقيدين في عمليات بيروقراطية أدت بهم إلى إهمال عملهم النقابي القاعدي. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن باستطاعة المفاوضين النقابيين تقديم التقارير للمنظمة بصورة منتظمة حول التطورات في المنتدى الاقتصادي الوطني، وكانت المواقف المتخذة في المنتدى لا تعكس تفويضا فعليا من المنظمة. وانعكس هذا النقص في مسح أجري في ١٩٩٤ على أعضاء كوساتو، وفيه لم يكن ٨٠% منهم يعلمون شيئا حول المنتدى الاقتصادي الوطني ولم يحضروا تقديم أي تقرير حول المنتدى (Ginsbur and Webster, 1995, 67- 68) (٤).

وقد صاغ الباحثون في وحدة بحوث كوساتو (NALEOI) انتقادا قويا ومنصفا حول ضعف المشاركة في المنتدى الاقتصادي الوطني:

"وافقت عناصر من قيادة الحركة على مواقف لم تكن فقط غير معلومة لدى النطاق الأوسع من القيادة، ولكنها كانت – ولا زالت في حالات عديدة – محل معارضة من قبلهم. ومن ذلك المطالبة المتواصلة من بعض الأعضاء والمسئولين بعدم "توقيع" أو "الالتحاق" باتفاقيات الجات (Lloyd and Rix, 1995).

وهكذا، لم يكن الأعضاء فحسب هم غير المتصلين بالتطورات التي تجري في المنتدى الاقتصادي الوطني، ولكن كانت حتى قيادات الاتحاد في نفس الوضع. ولم تكن الاتفاقيات التي يمكن أن يتوصل المنتدى لها تعكس مواقف عديدين في الاتحاد. وأشار الباحثون إلى أن المؤسسات الاجتماعية الديمقراطية مثل المنتدى الاقتصادي الوطني لابد وأن تظهر عبر جدل حقيقي داخل الحركة، "حتى ولو كان في أكثر الأحيان في مستوى القيادة فقط ". ولم تكن تلك المشكلة فيما طرحه كريس لويد Chris Lloyd وستيفن ريكس Steven Rix، بل كانت في أن كوساتو يغامر داخل هذه المؤسسة بدون دليل مرشد في مثل هذا الجدل، "متيحا صنع القرارات لزمرة صغيرة من القيادات " وذلك باسم الحركة الواسعة التي يتجه تفكيرها في اتجاه مضاد (Lloyd and Rix, 1995,14).

وأخيرا، أوضحت المشاركة في المنتدى أوجه قصور واضحة في سياسة الاتحاد، وخاصة أنه لم يمتلك خططا اقتصادية مفصلة- وهو ما لاحظناه فيما سبق عند الإشارة إلى مشروع الاستراتيجية الصناعية – و يمكن أيضا التوسع في هذه الملاحظة بالإشارة إلى أن الاتحاد افتقر لسياسة اجتماعية، وفي الواقع كان هناك غياب لخطة اجتماعية. وكان غياب الإطار الاقتصادي أكثر وضوحا في "مجموعة عمل السياسة الاقتصادية الكلية في المنتدى الاقتصادي الوطني، التي استهدفت مراجعة السياسة الجارية، بما يتضمن، أخذ البدائل المقترحة من كوساتو في الاعتبار". وقد لحق بالمجموعة فشل ذريع(fried man and Show, in press) ووفقا لفريد مان وشو دخل كوساتو إلى المنتدى الاقتصادي الوطني:

"باستراتيجية غير وافية ومفتقرا للقدرة على الاشتباك في القضايا الفنية التي يتم مناقشتها.. ولذلك كان من المؤكد أنه سيكون خارج دائرة التفاوض. لم تمنح النقابة للمفاوضين الموارد التي يحتاجون إليها ليحرزوا تقدماً، و(للمفارقة) أتاحت لهم الوقت والمجهود لأن يكونوا معلقين في المنتديات، بما يعني تكلفة المخاطرة بانتزاعهم من أنصارهم."

كانت النقابات قادرة على "تقديم اقتراح وليس اتخاذ قرار" في المنتدى، وكلما اقتربت انتخابات ١٩٩٤، ازداد انغلاق الدائرة ومال الأمر إلى سياسة التأجيل حتى تتمكن الحكومة التي يقودها المؤتمر الوطني الأفريقي من الصعود إلى السلطة. وبعبارة أخرى، كشفت الانفراجة الواعدة بسياسة مؤثرة، عن أوجه الضعف ذاتها فيما تعلق باتخاذ قرارات تجعل قادة كوساتو يقفون في مواجهة المؤتمر الوطني الأفريقي في انتخابات عام ١٩٩٤: وفي المنتدى الاقتصادي الوطني، كما كان الوضع في كل من كوديسا والانتخابات، شرع كوساتو في "خروج بلا خريطة". وفي كلتي الحالتين، آلت إمكانية الفعل الإيجابي المستقل إلى دور مساعد للمؤتمر الوطني الأفريقي.

نيدلاك NEDLAC

ومع التحول إلى الديمقراطية، كان إصدار تشريع يدمج المنتدى الاقتصادي الأفريقي مع "اللجنة الوطنية للموارد البشرية" لتأسيس نيدلاك من بين القوانين الأولى للبرلمان الجديد (٥). ونيدلاك هو هيئة تشريعية مكونة من ممثلين عن العمال ورأس المال والدولة تتكون من ثلاثة مجالس فرعية هي؛ سوق العمل، والتجارة والصناعة، والسياسة المالية العامة والنقدية. وتطور الأمر بإنشاء مجلس رابع يضم مجموعة كبيرة من المنظمات من المجتمع المدني التي تستبعد عادة من المؤسسات الدمجية: وهي منظمات المجتمعات المحلية والتنمية ذات القاعدة الجماهيرية حيث "تمثل مصالح وطنية"، و تكون مستقلة عن الدولة ولا تنافس على سلطة برلمانية (Webster, 1995, 25-26). وكان الغرض المحوري لنيدلاك هو الوصول إلى إجماع والانتهاء إلى اتفاقات حول السياسات الاقتصادية الاجتماعية قبل عرضها على البرلمان. وإذا كان البرلمان هيئة عليا، في حين أن النيدلاك هو هيئة استشارية، فإن الإجماع المحتمل بين الشركاء الاجتماعيين سوف يصعب تجاهل البرلمانيين له.

وأُخضع الإطار العام لنيدلاك للاختبار لأول مرة في عام ١٩٩٥، عندما كان مشروع القانون الجديد لعلاقات العمل موضوعا للمناقشة في المجلس، وذلك بناء على وثيقة للتفاوض مقدمة من فريق الصياغة القانونية المعين من قبل وزير العمل تيتو مبوويني Tito Mboweni. واقترح مشروع القانون تغيرات طموحة لنظام العلاقات الصناعية موفرا لأول مرة مؤسسات على مستوى المنشأة يتم من

خلالها تقرير الأمور بشكل جماعي، ويطلق عليها منتديات مواقع العمل، ويتوسع أيضا في الحقوق التنظيمية والتمثيلية للنقابة، كما يدعم حق الإضراب بدرجة كبيرة و يجعل حراسة الإضراب مسألة شرعية. وفي الواقع، فقد رسخ حق الإضراب فيما بعد في الدستور الجديد بعد الإضراب العام في ٢٧ أبريل ١٩٩٦. وكان في قلب النظام الجديد لجنة قانونية مقترحة من أجل التوفيق و التوسط و التحكيم مصممة للانتقال بعلاقات العمل من الخصومة إلى نمط أكثر تشاركية وتعاون.

هكذا، وضع مشروع القانون القواعد لنظام عمل جديد قائم على صناعة القرار التشاركية. ووسع على ذلك النحو من سلطة النقابات متجاوزا تحديد الأجر والقضايا التوزيعية إلى المسائل الإنتاجية، منتقصا من امتيازات المديرين. وتجاوزت هذه الحقوق موقع العمل موفرة للعمال فرصا لصناعة السياسة الاقتصادية القطاعية والوطنية من خلال مجالس قطاعية للتفاوض- تسمى مجالس التفاوض- وفي النهاية النيدلاك. وإذا نظرنا إلى كل هذه الأمور معا، نجد أن تلك التجديدات وفرت للعمال مكاسب لم ترد في أي ديمقراطية صناعية معاصرة.

لاقى أصحاب العمل والنقابات صعوبات في التقدم في الشهر الأول من المناقشات حول وثيقة التفاوض، وشرع العمال في حملة للعمل الجماهيري خلال الشهرين ونصف التاليين لتدعيم مطالبهم، وخاصة حول التفاوض الممركز، و حول العمال الهامشيين المحرومين من الحماية القانونية. وفي يوليو أعلنت نيدلاك اجتياز المهمة حيث تمكن الشركاء الاجتماعيون من الوصول إلى توافق. صدرت الاتفاقية بعد ١٤٩ ساعة من الاجتماعات الرسمية بين أصحاب العمل والعمال و الحكومة، و"مجموعات المداولة" في المرحلة الأخيرة.

ومر مشروع القانون في البرلمان في سبتمبر ١٩٩٥، مسجلا القطع الجوهري الأول مع نظام العلاقات الصناعية الذي تأسس في العشرينيات. لقد أعطى النظام الجديد للعمال حقا مؤسسيا في إبداء الرأي حول السياسة الاقتصادية والاجتماعية، ووفر لهم إمكانية تغيير ميزان القوى في الجدل حول نظام العمل الناشئ. وهكذا، أتيحت الفرصة للعمال للتدخل في سياسات المهنة حول الأجور ومستويات التشغيل والسياسة الصناعية والمنافسة والخصخصة والتجارة بما يتوافق مع مصالح الشعب العامل (٦).

وفوق ذلك، فإن العملية التي تم التوصل إلى هذا الإجماع من خلالها ملفتة للنظر في حد ذاتها؛ فقد اجتذبت الترتيبات ثلاثية الأطراف معظم المعنيين بالأمر

معا في اتفاقية قائمة على التسوية، وتتحقق فيها مصلحة كل الأطراف. ورغم أن التشارك الثلاثي الأطراف كان مستهلكا للوقت ومربكا ولا ترضي الاتفاقيات التي يتم التوصل إليها من خلاله تماما كل المشاركين، فإنهم استطاعوا تحسين كفاءة القرارات، وبناء أسس سياسية لدعم الإصلاحات المقترحة، والمساعدة في تعزيز المؤسسات الديمقراطية (Webster, 1995, a).

وكانت آخر القضايا التي أثيرت من قبل النيدلاك هي الجدل حول السياسة الاقتصادية التي تتعارض حولها المواقف بشدة ما بين العمال ورأس المال والدولة، وحيث تقدم كل منهم ببرامج اقتصادية. دافع رأس المال من خلال مؤسسة جنوب أفريقيا (SAS) عن حلول نموذجية قائمة على أساس نيوليبرالي: التفكيك الاقتصادي، والتقليص الفجائي للعجز، وتحرير التجارة الذي يتخذ شكل تعريفات أكثر انخفاضا، والخصخصة السريعة، والضرائب المنخفضة على الشركات، والمرونة المتزايدة في سوق العمل، والتي يتم التوصل لها من خلال سياسات سوق العمل المزدوجة (South Africa Foundation, 1996).

وعلى العكس، طور كوساتو خطة بديلة، وهي "المساواة الاجتماعية وخلق فرص للعمل"، وقد انطلقت من الفكر الكينزي اليساري الذي أصبح الموقف الشائع في تجمعات العمال في نيدلاك، المكونة من كوساتو وناكتو وفيدسال (Labour Coucus, 1996). وهاجمت الخطة التوجه النيوليبرالي واقترحت عوضا عنه سياسة استثمار عام وخاص تتجه إلى خلق الوظائف والنمو. واحتل مركز الاستراتيجية في ذلك التصور، سياسة صناعية نشطة لتنمية قطاع الصناعة التحويلية إلى جانب اجراءات للتكيف الاجتماعي التي يتم توفيرها في مقابل التكاليف الاجتماعية لإعادة هيكلة الاقتصاد. واقترح البرنامج سياسة مالية لإعادة التوزيع قائمة على نظام ضرائب تقدمي وقوي، من شأنه أن يعيد توجيه الإنفاق إلى الخدمات الاجتماعية لصالح الفقراء. وصاغ البرنامج أيضا رؤية لإعادة الهيكلة الإقليمية، وتطوير الروابط من أجل شطب ديون العالم الثالث، ومن أجل تضامن أقوى للنقابات العمالية. وأخيرا، فإنه يوحد المطالب من أجل مشاركة العمال سواء على مستوى مواقع العمل في شكل منتديات مواقع العمل القائمة على قاعدة نقابية، أم على المستويات القطاعية والوطنية.

واقترحت حكومة الوحدة الوطنية وثيقتها الاقتصادية، التي جمعت على نحو غامض بين تأييد برامج الاقتصاد الكلي النيوليبرالي المتضمنة في مقاربة مؤسسة

جنوب أفريقيا (SAS)، وبين تأييد اتجاهات إعادة التوزيع والمساواة في وثيقة العمال (Inter-governmental Forum, 1996). وفي كل الأحوال، فقد سحبت هذه الوثيقة بسبب معارضتها من داخل المؤتمر الوطني الأفريقي ونخبه، سواء بسبب العملية التي كتبت وعرضت من خلالها أم لمحتواها. وفي يونيو، وبعد رفض داخلي كبير داخل "التحالف الثلاثي" أعلن وزير المالية تريفور مانويل Trevor Manuel أخيرا استراتيجيته للاقتصاد الكلي "النمو والتوظيف وإعادة التوزيع- جير (GEAR)" (Department of Finance, 1996).

وضعت الخطة لتحقيق أهداف طموحة. واستهدفت الوصول إلى "اقتصاد سريع النمو يخلق وظائف كافية لجميع الباحثين عن عمل". وتضمنت رؤيتها أيضا إعادة توزيع الدخل، وتوفير الخدمات الأساسية للجميع، والوصول إلى معدل نمو ٦% وخلق ٤٠٠ ألف وظيفة سنويا حتى عام ٢٠٠٠ (Department of Finance, 1996,1). وتمثلت الأبعاد الخلافية حول الخطة في الوسائل التي حددتها للوصول إلى هذه الأهداف. أكدت استراتيجيتها المتكاملة على تقليص العجز المالي، والاسترخاء التدريجي للتحكم في العملة، وتخفيض التعريفات، وتخفيض الضرائب لتشجيع القطاع الخاص (وخاصة باتجاه الأجنبي) والاستثمار وإعادة هيكلة أصول الدولة (الخصخصة).

أثارت الوثيقة انتقادا قويا من كوساتو وأيضا من الشخصيات القيادية في الحزب الشيوعي- رغم أنها أساسا مُقرة رسميا من لجنة العمال الوطنية في المؤتمر الوطني الأفريقي و التي يمتلك كوساتو والحزب الشيوعي مقاعد تمثيلية فيها. رغم ذلك، انتقد سام شيلوا Sam Shilowa السكرتير العام لكوساتو استراتيجية جير على الملأ – معبرا عن ذلك في المؤتمر المقام في ذكرى مرور ٧٥ عام على تأسيس الحزب الشيوعي- واصفا الاستراتيجية بأنها "غير قابلة للتطبيق، وغير قابلة لتحقيق أهدافها، وأنها مع ذلك "تضع عقبات جدية أمام الطبقة العاملة والبلاد ككل". والأهم من ذلك، أن شيلوا قد أشار إلى المسافة التي عبرها المؤتمر الوطني الأفريقي باتجاه اليمين منذ صياغة برنامج إعادة الإعمار والتنمية الأصلي، وأشار إلى أن جير لم يكن لها أن تظهر من المؤتمر الوطني الأفريقي قبل انتخابات ١٩٩٤ (Sunday Times, 1996; Sunday Independent, 1996).

كلف كوساتو المعهد الوطني للسياسة الاقتصادية- نيب (NIEP)- وناليدي (NALEDI) بإجراء تحليلات حول الجير. وتشكك فريق صياغة الاستخلاصات بشأن احتمالية أن توفي الخطة بأهدافها الموضوعة، وأكد على أنه حتى لو وصلت لهذه الأهداف فإنها سوف تفاقم عدم المساواة القائم أكثر مما ستعزز إعادة التوزيع (COSATU, 1996; NIEP, 1996). وصيغت هذه الاستنتاجات في انتقادات شيولا حول الجير، وأيضا في التعليقات التالية للسكرتير العام المساعد لكوساتو زويلنزيما فافي Zwelinzima Vavi. وصدقت اللجنة التنفيذية لكوساتو على آرائهم (Business Report, 1996).

أكدت الحكومة عندما صدرت جير أنه لا مجال للتفاوض بشأن هذه السياسة، وهو الموقف الذي كرره عدد كبير من الوزراء والمتحدثين. وانتقد كوساتو هذا الموقف بشدة. وعلق فافي مؤخرا "لا سبيل لأن تنجح الحكومة بدفع إطار عملها في حلوقنا ببساطة. إن ذلك غير ممكن تماما.. " وعرضت الحكومة مناقشة تفاصيل الخطة، ولكنها حاولت بوضوح أن ترفع إطار العمل نفسه فوق الجدل العام. ورفضت كوساتو هذا الموقف. ووفقا لفافي:

"إنه إطار العمل الداخلي الذي نرغب في مناقشته، إننا لا نسعى ببساطة إلى تعديل تفاصيل طفيفة هنا وهناك، ولكن إعادة تقييم شامل لرؤيتهم لدور الدولة في تحفيز إعادة التوزيع والتنمية" (Business Report, 1996).

ولن يكون من اليسير ملء الفجوة بين مواقف الحكومة والعمال، حيث إنها ناجمة عن تبني نماذج اقتصادية مختلفة وتمثل مفاهيم مختلفة عن نظام العمل. ووفقا لكلمات وزير العمل تيو مبووني فإن الفجوة بينهما باتساع المسافة بين الكيب والقاهرة. ويدافع كلا البرنامجين عن النمو السريع، ولكنهما يختلفان جوهريا في كيفية الوصول إلى ذلك، وأسلوب تحمل التكلفة واقتسام المنافع. وتقترح خطة رجال الأعمال والجير أن النمو سوف يأتي عبر إطلاق العنان للسوق: تفكيك تنظيمات العمال، وتخفيض تكلفة الأجور، و وضع مستويات منضبطة للعمل. ويدافع مشروع العمال على العكس من ذلك عن النمو عبر إعادة التوزيع، وهو التوجه السياسي الذي كان هاديا لرؤية كوساتو الأصلية لإعادة الإعمار، والذي كان منسجما مع المؤتمر الوطني الأفريقي، ولكنه أغفل في آخر الأمر من برنامج إعادة الإعمار والتنمية. ولكن وثيقة العمال كانت أقل وضوحا حول الكيفية التي سوف يجبر بها رجال الأعمال والحكومة على المساهمة في النمو.

وفر دور نيدلاك المتمأسس في صناعة السياسات بعض الشروط الواجب توفرها مسبقا للوصول إلى اتفاقية اجتماعية بين الشركاء الاجتماعيين. وكانت هذه الاتفاقية مقترحة من قبل "لجنة سوق العمل" المعينة من قبل "قسم العمال" لبحث تطوير سياسة سوق عمل شاملة في جنوب أفريقيا (Department of Labour, 1996). ورغم هذا لم تؤكد جير كثيرا على وجود اتفاقية، متحدثة بغموض أكثر عن "الحاجة للحركة باتجاه اتفاق وطني اجتماعي" (Department of Finance, 1996, 20).

وفي كل الأحوال، فإن الاتفاقية من شأنها أن تضع نظاما لكل الأطراف: فإذا ما حصل العمال على نفوذ متزايد في سياسة وعملية الاستثمار، سيوفر ذلك إمكانية أن تعود فوائد النمو على تحسين مستويات معيشة العمال والفقراء. ومن الجهة المقابلة، سوف يحظى رجال الأعمال بمزايا من الاتفاقية خلال، ما يمثله العمال من دعامة قوية لنمو الاقتصاد. وهذا سيسهم في استقرار العلاقات الصناعية والأجور، ومن ثم يشجع على ثقة المستثمر من خلال توفير مصداقية متزايدة لمتغيرات عناصر التكلفة الأساسية في مجال الأعمال. وأخيرا، سوف تجبر الحكومة على تطوير سياسات اقتصادية كلية تحترم مصالح كل من رأس المال والعمال. و كحد أدنى، يتطلب ذلك الالتزام باقتصاد يتسم بإعادة التوزيع، وبالسياسات الاجتماعية التي سوف تحقق بحكم الحاجة بعض الاسترخاء في مقاربة الحكومة المالية الحذرة. وقد يمثل هذا محور التسوية الطبقية التي يمكن أن تحدث نقلة اقتصادية شبيهة بتلك المتحققة في التحول السياسي: التحول بعيدا عن السياسة النيوليبرالية الحالية باتجاه برنامج أكثر توجيها إلى حاجات العمال والفقراء.

وليس من الواضح أن أياً من الأطراف المشار إليها سالفا سوف تلتزم بهذه الاتفاقية، وفي الواقع، تقلل الأطراف الثلاثة كلها في الشهور الأخيرة -إلى حد ما- من شأن نيدلاك. ويفضل كل طرف العمليات الثنائية في النقاط الحاسمة المتعلقة بصياغة السياسة أكثر مما يفضل العمليات الثلاثية. وعندما ووجه العمال بخطة الحكومة للخصخصة تجاوزوا نيدلاك وتفاوضوا مباشرة مع حليفهم وهو المؤتمر الوطني الأفريقي. وعندما ووجهت الحكومة بمقاومة العمال للإصلاح الخاص بالتعريفات، فإنها أيضا اتبعت نفس الشئ، وأنذرت بتجاوز نيدلاك، وبأن لا تفاوض حول جير. وأخيرا، عندما طور رجال الأعمال خطتهم "النمو من أجل

الجميع" لم يكن هذا من خلال المعبر عنهم في نيدلاك وهو "رجال أعمال جنوب أفريقيا" (BSA)، ولكن من خلال "مؤسسة جنوب أفريقيا" الناطقة بلسان ما يدعى "مجموعة برين ترست" (Brenthurst) وهي أكبر عشر شركات في جنوب أفريقيا.

إذا لم تتحمل كل الأطراف الكلفة وتجني الفوائد من النمو على نحو عادل، فسوف يعود الصراع الحاد في الغالب، ومن شأن هذا أن يحول دون تعزيز الديمقراطية في جنوب أفريقيا. وبالنسبة للعمال بشكل خاص، فإن نيدلاك توفر أفضل فرص لصياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وإلى الآن، لا تنبئ الأمور بأن العمال سوف يستطيعون التخلي عن الفرص التي تمنحها لهم نيدلاك، ولكنهم ربما يكونون قد فقدوا هذه الانفراجة القيمة. وبصورة خاصة، لم يتناول العمال بما يكفي مشاكل القدرة والمسائلة التي أوضحها فريدمان وشاو وأيضا لويد وريكس.

خلاصة

إذا ما كان العمال قد شرعوا في الخروج من الأبارتيد إلى الديمقراطية، فإنهم يفتقدون فهما واضحا لغايتهم ودروب الوصول إليها. كما أنهم يواجهون معضلات عسيرة. فإذا ما واصلوا طريقهم داخل التحالف، ولكن بدون قدرة على تطوير السياسات لصالحهم، ربما يصبحون فاعلا هامشيا داخل سياق تهيمن عليه السياسات الاقتصادية والاجتماعية النيوليبرالية بصورة متزايدة. وإذا ما فصلوا أنفسهم عن التحالف فإنهم يجازفون بمواجهة سوف يتم تقديمهم فيها على أنهم يدافعون عن مصالح خاصة تنشغل بها نخبة عمالية معادية "للمصالح الوطنية". وفي هذه الحالة يخاطرون بأن يصبحوا خارج السياق، أو أن يصبحوا هدفا للقمع – وهذا هو الأسوأ– في سياق سوف يظل المؤتمر الوطني الأفريقي القوة السياسية المهيمنة فيه. وفوق ذلك، فإن الانفصال أو المقاومة تفتح المجال لفشل سياسات الحزب الحاكم، و صعود حكومة أقل تعاطف مع العمال إلى السلطة. وربما يبدو هذا توقعا بعيدا في الوقت الحاضر، ولكنه ليس خارجا عن نطاق التفكير، حيث يؤدى انسحاب الحزب الوطني من حكومة الوحدة الوطنية في مايو إلى أن يصبح المنطق السياسي ليمين الوسط محتملا في المستقبل.

وأخيرا، سوف يعارض أنصار كوساتو الانفصال: ويعكس ذلك المسح الذي أجرى على أعضاء كوساتو في ١٩٩٤، والذي أشرنا إليه سابقا. يوضح المسح أن

٧٦% من الأعضاء سوف يصوتون للمؤتمر الوطني الأفريقي في الانتخابات المقبلة، حتى ولو فشلت الحكومة في الاستمرار! وطرح ١٤% فقط من الأعضاء أن كوساتو يمثل حزبهم السياسي. ولا تتعارض وجهة النظر هذه مع تأكيد الأعضاء على أن كوساتو أفضل من يمثل مصالحهم في التحول، ولكنهم يقصدون أنهم يرون كوساتو كأفضل تمثيل لهم داخل التحالف. وحيث يمكنه المساهمة في التحالف، فإن ذلك يتضمن المساهمة في صناعة القرار الحكومي (Ginsburg and Webster, 1995,74).

ويوجد اختيار آخر ما بين التهميش أوالانفصال، وهو المنافسة النشطة على الهيمنة داخل التحالف الثلاثي. وهذا يتطلب أن يستخدم العمال والحزب الشيوعي قوتهم في الإقناع وسلطة كوساتو الساحقة على الاقتصاد لإبعاد المؤتمر الوطني الأفريقي عن النيوليبرالية. ويحدث الاختيار الثالث نقلة واضحة في مقاربة كوساتو للتحالف وأيضا مقاربته حول المؤسسات التي تأسست في سياق التحول، ويعتمد على استطاعة المنظمة على إنهاض نفسها وتعظيم قدرتها. وربما تؤكد تلك المهام الهائلة للحركة العمالية، إذا ما استطاعت المنظمة إنجازها، أن منظمات المجتمع المدني لها سلطة مباشرة في صناعة السياسة في الدولة. أما في حالة غيابها، فلا يبدو أن التحول سوف يؤدي إلى مدى بعيد من إعادة الهيكلة في المجتمع والاقتصاد، و بدون الأخيرة لا يتوقع تعزيز الديمقراطية.

الهـــوامـــش

(١) مذكور في وبستر (1996) Webster

(٢) كان المهاجرون متضمنون تحت القانون أثناء الإصلاحات في بدايات الثمانينيـــات، بينما الجماعات الأخيرة تم تضمينها فقط بعد التحول إلى الديمقراطية في التسعينيات.

(٣) حدثت هذه النتيجة بصرف النظر عن حقيقـــة أن عديـــداً مـــن بـــاحثي "مـــشروع الاستراتيجية الصناعية" السابقين أصبحوا في مواقع قيادية في القسم. ومن ناحية أخـــرى فإن أليس إيروين Alec Erwin وهو واحد من أقـــوى مـــن وقفـــوا خلـــف "مـــشروع الاستراتيجية الصناعية" في كوساتو، صار الآن وزيرا للتجارة والصناعة، وقد أشار إلى أن تطوير سياسة صناعية هو قمة جدول أعمال وزارته. وكان النطاق الوحيد من عمـــل "مشروع الاستراتيجية الصناعية" الذي قد ارتبط مع الأنشطة المنظمة التابعة لكوســـاتو، هو قسم "الموارد البشرية، والحكم التشاركي، والسياسة العامة".

(٤) استخلصت النتائج عن نموذج احتمالات قائم على منهج نطاق العينة. وقد أجـــري على ٦٤٣ عضو عادي لكوساتو في أربعة من اللجان الإقليمية للاتحاد. وأجري المـــسح في مارس- أبريل ١٩٩٤.

(٥) أسست لجنة القوى البشرية الوطنية في مطلع الثمانينيات كجزء من الإصلاحات في مجال العمال. بدأتها لجنة ويهان للتحقيق. وكانت هيئة متعددة الأطراف بعينهـــا وزيـــر العمل، وتقوم بعمل مراقبة نظام العمل الجديد وتقديم النصائح للحكومة حول قضايا القوى البشرية. وقد قوطعت فورا من قبل النقابـــات الـــسوداء الناشـــئة حتـــى التحـــول إلـــى الديمقراطية، حيث فكروا – وإن لم يحالفهم النجاح- فـــي أن يـــدخلوها ليعملـــوا علـــى تحويلها. انظر (Schreiner, 1991).

(٦) لم تحظ هذه الاتفاقية بالقبول في أي مكان، وكان هناك انتقاد لها بشكل خاص داخل كوساتو، وأساسا من "Wits Local" الذين تعاملوا مع التوافق على أنه "تسوية بائـــسة". (von Holdt, 1995).

REFERENCES

ADELZADEH, A. and V. PADAYACHEE. (1994). "The RDP White Paper: Reconstruction of a Development Vision?"/ Transformation, 25.

ADLER/ G. and E. WEBSTER. (1995) "Challenging Transition Theory: The Labour Movement/ Radical Reform, and Transition in South Africa7'/ Politics and Society, 23:1.

AFRICAN NATIONAL CONGRESS. (1994) The Reconstruction and Development Programme: A Policy Framework (Johannesburg/ Umanyano Publications).

BASKIN, J. (1991) Striking Back: A History o/COSATU (Johannesburg, Ravan). BELL/ T. (1996) "Improving Manufacturing Performance in South Africa: A Contrary View"/ Transformation, 28.

BUHLUNGU/ S. (1994b) "The Big Brain Drain: Union Officials in the 1990s", South African Labour Bulletin, 18:3.

- (1994a) "COSATU and the Elections"/ South African Labour Bulletin, 18:2. Business Report (26 August/1996) "Cosatu Edges Closer to ANC Clash".

CONSTITUTIONAL ASSEMBLY (1996) "Constitution of the Republic of South Africa Bill" (Cape Town).

COSATU (1996) "Critical Assessment of Government's Proposed Growth Framework and Policy Scenarios".

CRONIN/ J. (1992) "The Boat/ the Tap and the Leipzig Way"/ Vie African Communist. 130.

DEPARTMENT OF FINANCE (1996) Growth, Employment and Redistribution: A Macro-Economic Strategy (Pretoria/ Government Printer).

DEPARTMENT OF LABOUR (1996) Restructuring the South African Labour Market: Report of a Commission to Investigate the Development of a Comprehensive Labour Market Policy (Pretoria/ Government Printer).

— (1995) Annual Report (Pretoria, Government Printer).

ETKIND/ H. and S. HARVEY (1993) "The Workers Cease Fire"/ South African Labour Bulletin, 17:5.

FINE/ A and E. WEBSTER (1989) "Transcending Traditions: Trade Unions and Political Unity"/ in Glenn Moss and Ingrid Obery/ (eds) South African Review (Johannesburg. (Ravan Press).

FOSTER/ J. (1982) "The Workers' Struggle - Where Does FOSATU Stand?" Address by Joe Foster to the 1982 FOSATU Congress (Johannesburg/ FOSATU).

FRIEDMAN/ S. (1987) Building Tomorrow Today: African Workers in Trade Unions, 1970- 1984 (Johannesburg/ Ravan Press).

FRIEDMAN, S. and M. SHAW (Forthcoming) "Power in Partnership? Trade Unions/ Forums/ and the Transition"/ in G. Adier and E. Webster/ (eds) Consolidating Democracy in a Liberalizing World: Trade Unions and Transition in South Africa (London/ Macmillan).

GELB/ S. (ed) (1990) South Africa's Economic Crisis (Cape Town/ David Philip).

GINSBURG/ D. and E. WEBSTER et al. (1995) Taking Democracy Seriously: Worker Expectations and Parliamentary Democracy in South Africa (Durban/ Indicator Press).

GOTZ. G. (Forthcoming) "Shoot Anything That Flies: Claim Anything That Falls: Labour and the Changing Definition of the Reconstruction and Development Programme", in G. Adier and E. Webster (eds) Consolidating Democracy in a Liberalizing World: Trade Unions and Transition in South Africa (London. Macmillan).

HARVEY, S. (1996) "Labour Market Killing Fields", South African Labour Bulletin, 20:2.

INTER- GOVERNMENTAL FORUM (1996) "National Growth and Development Strategy" (Pretoria).

JOFFE, A. D. KAPLAN. R. KAPLINSKY, and D. LEWIS (1995) Improving Manufacturing Performance in South Africa: Report of the Industrial Strategy Project (Cape Town University of Cape Town Press).

LABOUR CAUCUS [COSATU, FEDSAL, NACTU] (1996) "Social Equity and Job Creation: The Key to a Stable Future" (Johannesburg).
LAMBERT, ROB (1988) "Political unionism in South Africa: The South African Congress of Trade Unions, 1955-1965" (Ph.D. Dissertation, Department of Sociology, University of the Witwatersrand).
LLOYD, C. and S. RIX (1995) "Unions and Democratic Institutions", Discussion paper, National Labour and Economic Development Institute.
LMG [Labour Monitoring Group] (1985) "The November 1984 Stayaway", South African Labour Bulletin, 10:6.
MACUN, I. (Forthcoming) "Growth, Structure and Power in the South African Union Movement", in G. Adier and E. Webster, (eds) Consolidating Democracy in a Liberalizing World: Trade Unions and Transition in South Africa (London, Macmillan).
NIEP (1996) "From the RDP to GEAR: The Gradual Embracing of Neoliberalism in "Economic Policy" (Unpublished paper).
PARLIAMENT OF THE REPUBLIC OF SOUTH AFRICA (1994) "White Paper onReconstruction and Development", Government Gazette, 23 November.
PITYANA, S.M. and M. ORKIN (1992) Beyond the Factory Floor: A Survey of COSATU Shopstewards (Johannesburg, Ravan Press).
SAUL, J. (1996) "Liberal Democracy vs. Popular Democracy in Sub-Saharan Africa", in C. Daddieh and K. Mengisteab (eds) (Forthcoming) Democratization and Nation-Building in Sub-Saharan Africa.
SCHREINER, G. (1991) "Fossils From the Past: Restructuring the National Manpower Commission", South African Labour Bulletin, 16:1.
SHAND, N (1996) "The Internal Dynamics of 'Small' Media Non-Governmental Organisations in South Africa" (MA Thesis, Department of Sociology, University of the Witwatersrand).
SOUTH AFRICA FOUNDATION (1996) "Growth for All: An Economic Strategy for South Africa" (Johannesburg).

SOUTHALL, R. (1995) Imperialism or Solidarity7 (Cape Town, University of Cape Town Press).
SPARKS, A. (1994) Tomorrow is Another Country: The Inside Story of South Africa's Negotiated Revolution (Sandton, Struik).
Sunday Independent (1996) "Shilowa Ends Weeks of Restraint and Damns Government's Economic Plan".
Sunday Times (1996) "Shilowa's Bombshell: COSATU Rejects Macro-Economic Framework".
VON HOLDT, K. (1995) "The LRA Agreement: 'Worker Victory' or 'Miserable Compromise'?" South African Labour Bulletin, 19:4.
- (1991) "Towards Transforming SA Industry: A 'Reconstruction Accord' Between Unions and the ANC?", South African Labour Bulletin, 15:6.
WEBSTER, E. (1996) "Inside and Outside the State: Economic Reform, Trade Unions and the Consolidation of Democracy in South Africa" (University of the Witwatersrand, Sociology of Work Unit, Unpublished paper).
- (1995a) "The True Challenge to Tripartite Deals is Yet To Come." Business Day, 20 July 1995.
- (1995b) "NEDLAC - Corporatism of a Special Type?" South African Labour Bulletin, 19:2.
— (1986) "A New Frontier of Control? Case Studies in the Changing Form of Job Control in South African Industrial Relations", Industrial Relations Journal of South Africa, 6:1.
— (1985) Cast in a Racial Mould: Labour Process and Trade Unionism in the Foundries (Johannesburg, Ravan Press).
WEBSTER, E. and D. Keet. (1992) "National Economic Forum: Parallel to CODESA?", South African Labour Bulletin, 16:3.

الفصل الثامن

الدولة والحركة النقابية في زيمبابوي
الاحتواء والصراع والتهدئة

***Lloyd M. Sachikonye* لويد م. ساشيكوني**

مقـــدمــــة

خضعت العلاقة بين الدولة والنقابات العمالية في زيمبابوي لمراحل مختلفة خلال التسعة عشر عاما التالية على الاستقلال. كانت البداية بمرحلة شهر العسل ما بين عام ١٩٨٠ و ١٩٨٥، حيث كانت هناك محاولة لاحتواء الحركة العمالية، وقد تحقق هذا جزئيا. و تلا ذلك مرحلة ثانية استمرت ما بين عام ١٩٨٦ و ١٩٩٣، اصطبغت العلاقة فيها بالاختلافات الإيديولوجية الشديدة وتبدل السياسة الاقتصادية بصورة واضحة. وفي المرحلة من عام ١٩٩٤ إلى عام ١٩٩٧ تم تلطيف الاختلافات الحادة حول برامج التكيف الهيكلي الاقتصادية من خلال محاولات العمال للحوار مع الدولة، والبحث عن إطار مؤسسي يمكن فيه تهدئة الصراعات السياسية والتباعد في المصالح. وتزامن هذا السعي للتهدئة مع تزايد اتجاه النقابات إلى اللجوء إلى الاعتراضات الدستورية على إجراءات معينة للدولة. واعترضت النقابات بصورة متزايدة على مواد معينة والقوانين المتعلقة بها، حيث تنتهك حقوقهم سواء في مكان العمل أم في المجتمع المحلي الأوسع أم في المجال السياسي. وقد وصلت هذه الاعتراضات الدستورية إلى قمتها في ظل اللبرلة الاقتصادية، وقد اتخذت شكل الحملات الوطنية والمظاهرات، وأيضا العرائض القانونية ضد الدولة أمام محكمتها العليا.

يحاول هذا الفصل تطوير إطار عمل لتفسير الصراع والتضارب والاتفاق الهش الذي وسم العلاقة بين الدولة والنقابات العمالية. ونعتزم توضيح إلحاح السعي الدائر للتهدئة من قبل الفريقين من خلال هذا الإطار للعمل. وبالطبع فإن إطار عملنا التحليلي يتطلب أخذ دور رأس المال في تحديد وتطبيق قانون العمل في الاعتبار، وبصورة أوسع نفوذه في صياغة علاقات العمل. ونعطي وزنا كبيرا لمفهوم نظام العمل (كما حُدد بصورة عامة في مقدمة هذا الكتاب) في سعينا إلى رصد التغيرات في العلاقة بين الدولة والنقابات العمالية بصفة خاصة، والتطورات المتغيرة في زيمبابوي ما بعد الاستقلال بصفة أعم.

المرحلة الأول: ١٩٨٠ – ١٩٨٥

التحول إلى نظام عمل ما بعد استعماري

اتسمت السنوات الأولى من الاستقلال بالتحول عن نظام العمل الاستعماري. وكان التحول جزئيا أكثر منه تاما بسبب وجود تواصل في أبعاد محددة بالنظام الذي أعقب الاستقلال. وكما أوضحنا بتفصيل أكثر في موقع آخر، كان هناك عديدا من الأبعاد السلطوية في نظام العمل الاستعماري (Sachikonye, 1985). وتراوحت هذه الأبعاد من قمع الحقوق النقابية، وخاصة الحق في التنظيم على مستوى الصناعات إلى الحرمان من حقوق المساومة الجماعية، وحق معظم القطاعات في الإضراب. وتضمن ذلك حرمان العمال السود من الحقوق السياسية في ظل نظام الأقلية البيضاء، والفصل العنصري الذي أثر بعمق على كل من التنظيم النقابي، والممارسات الإدارية والثقافية في العلاقات الصناعية داخل مكان العمل. عانى العمال والنقابيون السود من فقدان الحماية في ظل قانون العمل الاستعماري، وبشكل أساسي قانون التوفيق الصناعي في ١٩٣٤. وقـ مُنحوا حداً أدنى فقط من الحماية في ظل تعديلات القانون في عام ١٩٥٩. وفي غياب بنية قوية للتفاوض الجماعي كانت شروط الأجر بائسة بالنسبة إلى غالبية العمال السود بوجه عام. و سرعان ما جوبه نظام العمل السلطوي بالاعتراض مع الاستقلال، ليس من قبل الحزب الحاكم الذي صعد إلى السلطة إلى حد كبير، ولكن من قبل آلاف العمال.

وفي هذا القسم، نسعى إلى توضيح الأبعاد المختلفة لنظام العمل الاستعماري الذي أصبح هدفا للاعتراض، والعناصر الجديدة لنظام العمل الذي نشأ ما بعد

الاستعمار. من الضروري أن نبدأ من عرض السياق الواسع الذي حدثت فيه عملية تحول النظام. وفي البداية تحتاج الملامح البنيوية للحركة العمالية إلى توضيح سريع. وتجد هذه الحركة قواعدها في الطبقة العاملة في القطاع الرسمي البالغ ١,٥ مليون عام، يمثلون ما يربو قليلا على ١٠% من تعداد زيمبابوي البالغ ١٢ مليون. ويشير الحجم الصغير نسبيا للطبقة العاملة إلى مستوى التصنيع المحدود في زيمبابوي. و لكن يصعب فهم عملية البلترة نفسها مقارنة بفهم حجم الطبقة العاملة. ولم يحدث تغيير جوهري مع الاستقلال على نظام العمل المهاجر الذي اعتمدت عليه الزراعة التجارية و التعدين وإلى حد ما الصناعة التحويلية خلال معظم الفترة الاستعمارية. كما ساهم تذبذب العمال المهاجرين بين الصناعة الرأسمالية والقطاع الفلاحي في التشكل غير المكتمل لوعيهم العمالي، ومن ثم التباسه وتأرجحه. وكان هناك تحسن جزئي في وضع الفقر الحضري بسبب الإبقاء على علاقات أسرية وثيقة مع المزارع الفلاحية المعيشية الأكثر فقرا. وأدى هذا التحسن إلى محدودية إمكان بذل جهود تنظيمية مستمرة (Wood, 1987, 50).

وتعتبر تعددية النقابات القائمة على الحرف وتنافسية المراكز النقابية على المستوى الوطني قبل الاستقلال بمثابة الدليل على الضعف البنيوي للنقابات والحركة العمالية عموما. ويرجع هذا إلى المعوقات التنظيمية. وعلى سبيل المثال، قدر أحدهم أن إجمالي العضوية النقابية الإفريقية كانت ٨٠ ألفا تجمعت في ٢٥ نقابة عند الاستقلال. وهكذا كان حوالي ٨% فقط من إجمالي القوة العاملة عند الاستقلال منضمين إلى نقابات. ويعود ضعف مستوى الانضمام إلى نقابات إلى حد كبير إلى الإطار السلطوي الذي يكبح تشكيل نقابات كبيرة على مستوى الصناعات من خلال وضع القيود أمام المنظمين النقابيين في تعبئة العضوية.

وترتب على ذلك عند الاستقلال، وجود فجوة فراغ في بنية علاقات العمل. وكان هناك غياب لآليات قوية تشكل قنوات للتعبير عن مصالح ومطالب العمال وللتوسط في النزاع بين رأس المال والعمال على مستوى الصناعات ومستوى مكان العمل. وهكذا صار قانون العمل الاستعماري الآن متناقضا مع السياق الجديد. ولا مجال للدهشة من الزيادة الهائلة في الإضرابات المنظمة للاعتراض على الآثار المتبقية من نظام العمل الاستعماري، التالية على الاستقلال مباشرة. وعلى سبيل المثال، قدر أن الخسارة في أيام الانتاج بسبب الإضرابات كانت ٢٥٠

ألف يوم في الثلاثة أشهر الأولى من عام ١٩٨٠. وسجلت الصحافة حوالي ١٨٠ إضرابا تم تنظيمها ما بين مارس ١٩٨٠ ومارس ١٩٨١ (Sachikonye, 1986, 268- 272). ويبدو أن عدد الإضرابات سواء كتبت عنها تقارير أم لم تكتب، كان في الغالب أكبر، حيث سجل ١٧٣ توقف عن العمل في إقليم ماشونالاند فقط Mashonaland (Raftopulos, 1994,1). وقد مثلت هذه التوقفات عن العمل موجة الإضرابات الأكبر منذ الإضراب العام في ١٩٤٨. وكانت الآثار الاقتصادية لهذه الإضرابات جديرة بالاعتبار. واستشعر على الفور انعكاس ذلك على الاقتصاد، فقد أفاد إحصاءٌ عن الفائض التجاري عن الصادرات في أبريل ١٩٨٠ عن حدوث هبوط بنسبة ١٠% (The Herald, 14 May 1980).

وكان هذا هو السياق العريض اللازم لتقديم العناصر الجديدة لنظام العمل. وارتبط هذا بالعلاقات بين رأس المال والدولة، والإطار القانوني الشامل لعلاقات العمل. وتأثرت هذه العلاقات بعمق بتدخل الدولة، حيث عرف الفراغ المؤسسي الموجود على أنه العامل المساعد الأساسي في الإضطراب الصناعي المشار إليه فيما سلف. وبينما كان ضعف الحركة النقابية هدفا أو غرضا للنظام الاستعماري، أصبح عائقا مهما أمام الدولة الجديدة عند الاستقلال. ومن ثم، كان اللجوء إلى التوجه الدمجي للدولة استجابة للصراع العفوي في المجال الصناعي في السنوات الأولى القليلة بعد الاستقلال، و كان جزئيا استجابة لضعف تأثير النقابات القائمة في الحد من النضالية وسط العمال. وكان الاهتمام منصبا على تيسير تطور النقابات الصناعية الكبيرة وتأسيس مركز نقابي للعمال على المستوى الوطني سهل الانقياد للحكومة الجديدة.

وأخذ تدخل الدولة شكل الإشراف على تأسيس المؤتمر الزيمبابوي للنقابات العمالية – زكتو (ZCTU) في ١٩٨١، وإقرار سلسلة من التدابير القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وشروط التشغيل الأخرى. وكانت هذه التطورات أساسا استجابة إلى الأزمة الناشئة عن المقاومة الواسعة من العمال لنظام العمل من العهد الاستعماري. وكان الهدف من إعادة هيكلة الحركة العمالية وتوفير الإطار القانوني الذي يدير علاقات العمل هو احتواء الصراع الصناعي الدائر حول نضالات العمال لتحسين شروط العمل؛ حيث إن الاستقلال قد أُنجز الآن. وكان الاتفاق غير المكتوب الذي عمل بالفعل على تهدئة الصراع بين الرأسمال والعمال في ١٩٨٠ – ١٩٨٢ يستلزم تدخل الدولة بشكل خاص (من خلال تقنين الحد

الأدنى للأجور)، وتنظيم الممارسات الظالمة للعمال وتسريحهم (من خلال مواد قانونية حول إجراءات الإيقاف عن العمل)، ودعم الصلات في مكان العمل بين العمال والإدارة (من خلال لجان العمال). وفي الواقع، فإن النزاع حول شروط العمل لم يكن محدودا فيما بين الرأسمال والعمال حيث نظم عمال القطاع العام إضرابات خلال الفترة ذاتها. وهكذا سعت الدولة ذاتها إلى ميثاق مع العمال.

وكانت مقدمة الإجراءات الدمجية للدولة في الفترة ١٩٨٠- ١٩٨٥ في اتفاق حول قضايا العمال انخرط فيه الرأسمال والمركز النقابي العمالي زكتو حديث الإنشاء والدولة، ولكن لم تدخل النقابات الفردية بالضرورة في هذا الاتفاق. وارتبط هذا الاتفاق أساسا بمسألة قمع الإضرابات. وبوضوح، فقد كان ميثاقاً مثلت الحركة العمالية فيه الشريك الأضعف. وعلى رغم أنهم اعتزموا أساسا احتواء الصراع في المجال الصناعي، فإن التعريف والتطبيق لقانون الحد الأدنى للأجور والتشريعات المرتبطة به، كانت لحماية الدولة إلى حد كبير. ولهذا كانت صياغة قانون العلاقات الصناعية عام ١٩٨٥ شديدة الأبوية، وأبقت على بعض الأبعاد السلطوية لقانون التوفيق في المجال الصناعي الذي كان من المفترض إبطاله. وكان من بين هذه الأبعاد السلطوية المادة التي تحظر النشاط الإضرابي في معظم قطاعات الاقتصاد. وأعيد تعريف "الخدمات الأساسية" التي كانت تشكل القطاعات التي استمر فيها حظر حق العمال الأساسي في وقف العمل كاستراتيجية لدعم موقفهم التفاوضي.

كان هناك توافق في المنظور بين قادة الحركة العمالية والدولة حول تشخيص أزمة علاقات العمل في ١٩٨٠/ ١٩٨٢. وتأكد ضعف نفوذ قيادة الحركة في اعتراف ألبرت موجابي السكرتير العام لزكتو في ذلك الوقت بأن الإضرابات الواسعة في ٨٠- ١٩٨٢ قد نظمت بصورة عفوية ولم تستهدفها القيادة. وردد كالصدى ما اتفق بشكل أساسي مع وضع الدولة ورأس المال:

تُحدث الإضرابات أضرارا أكثر من الفوائد التي تعود منها. لا نريد تراجع التقدم الاقتصادي بتنظيم إضرابات... هناك بعض البيض الفاسد داخل الحركة... سوف نراقبهم عن قرب ولن نشجع إضراباً كلما وجدنا لذلك سبيلا. (Albert Mugabe as quouted in the Herald, 16 October 1981)

وكان ينظر إلى زكتو بصورة متزايدة على أنه الوسيلة الرئيسية التي تحول دون تجذر نضالات الطبقة العاملة. وقد تمثلت قناة تعبيرهم عن أنفسهم في

المعارك العمالية بالمصنع. وباعترافهم، كان مدى الدور الذي يمكن أن تقوم به النقابة المركزية لدي النقابات الفردية محدودا، إذا تعلق الأمر بحل الإضرابات التلقائية بالمصنع.

وعلاوة على ذلك، سعت الدولة إلى احتواء النقابة العمالية المركزية بصورة أكثر رسمية، فضلا عن الدور البارز الذي لعبته في تحديد علاقات العمل عموما. على سبيل المثال، ظهرت نظرة غير ودية داخل الحزب الحاكم –جبهة زانو الشعبية (ZANU-PF)– إلى الحركة العمالية على أنها ينبغي أن تكون ملتحمة داخل هياكله كواحدة من تنظيماته الجماهيرية إلى جانب رابطة الشباب والنساء. وقد طبقت الاستراتيجية الاحتوائية نفسها في تنزانيا وموزمبيق وأنجولا، ومن ثم تم التعامل مع هذه التجارب كسوابق في هذا الصدد. وقد وضح وزير الدولة للشئون السياسية منطق الاحتواء؛ حيث طرح أن:

بسبب وضع طبقتنا كحزب وحكومة، فنحن نتوقع من النقابات أن تعمل داخل معايير parameters أهدافنا الاشتراكية. وبسبب تاريخ زيمبابوي في الاستعمار الاستيطاني، فلا يمتلك معظم الشعب العامل سوى القليل من المهارات التقنية والعلمية والإدارية، ولا يزال وعيهم الإيديولوجي شديد الانخفاض (Maurice Nyangumbo as quated in Herald, 17 july 1984).

وهكذا عرفت الدولة دورها كمرشد أبوي أيديولوجي لما كانت ترى أنه طبقة عاملة ضعيفة ومفتتة.

ووفر سوء الإدارة داخل زكتو في ١٩٩٤ فرصاً مواتية لتدخل الدولة في إدارة شئون المركز النقابي العمالي. ومثلما حدث في نيجريا منذ عقد مضى، أو في منتصف السبعينيات، تم تعيين مديرين لإدارة المركز النقابي على المستوى الوطني بخصوص إعداد مؤتمر للعمال حيث تجرى فيه انتخابات جديدة. وفي الوقت نفسه، صار الانقسام داخل الحركة العمالية أكثر وضوحا. كثرت الصراعات على القيادة بين القادة ذوي المناصب المسلِّمين بالولاء لحزب جبهة زانو الشعبية والحكومة، وبين القسم الذي يدافع عن استقلال الحركة العمالية. وفوق هذا، وفرت الظروف الاقتصادية العسيرة فرصة للتشكيك في أبوية الدولة. وكان للركود في الفترة ٨٢-١٩٨٤ ضغوطا مختلفة على دخول العمال، وضاعف تجميد الأجور الذي فرضته الدولة من رقعة أحياء الفقراء فيما يتعلق بمستويات المعيشة.

وقد لوحظ أن التوجه الدمجي للدولة تأسس مع مرحلة خاصة من الرأسمالية، وخاصة حينما كان التحول إلى الديمقراطية يجري (Coleman, 1985, 108-9). وكانت التعددية لا زالت هشة في هذه المرحلة، والنظام معرض للانهيار في صراع اجتماعي، والبرجوازية لا زالت مفتقرة إلى التماسك التنظيمي والقوة السياسية لإنعاش النظام. ولذلك، فالدولة مضطرة إلى التدخل. وفي مثل هذا السياق، يوفر التوجه الدمجي للدولة إطارا سياسيا للبرجوازية يمكنها من خلاله الاعتماد على قوة القانون لاحتواء مطالب الطبقات المعادية لها. وفي حالة زيمبابوي، كان الاتجاه المعلن لأبوية الدولة فور الاستقلال هو القبض على علاقات العمل. وفوق ذلك، فقد اتضحت ملامح محددة لترتيبات الدولة الدمجية في حلها للصراع في المجال الصناعي الذي كان تعبيرا عن مقاومة العمال لنظام العمل من العهد الاستعماري، والذي أضحت وجوهه المختلفة غير متوائمة مع السياق السياسي الجديد. وقد أصبح ما بدا كمظاهر بغيضة في التشريع العمالي، مثل قانون السادة والخدم وقانون التوفيق الصناعي المشار إليه سابقا، يلاقي اعتراضاً مستمراً من العمال. وفوق ذلك، أكد هيكل الأجور المتدني على أن نظام العمل أيضا أصبح موضوعا للضغط من خلال الإضرابات. ونفس الشيء بالنسبة إلى حكم الأقلية والاستبداد في مكان العمل.

وباختصار، تم تعديل نظام العمل الاستعماري بتصميم تشريع عمالي جديد أوفى جزئيا بتوقعات العمال في السياق السياسي الجديد. و أبرز قانون علاقات العمل في ١٩٨٥ ما يمكن أن يقال عنه "الحقوق الأساسية للعمال" و "ممارسات العمل غير العادلة". وكان يتضمن مواداً ضد العنصرية والتمييز على أساس الجنس عند تعيين العمال، ويوفر حماية ضد الفصل التعسفي. وأدت المواد حول الحد الأدنى من الأجور إلى حد ما إلى حماية الدخل الأساسي لفئة العمال الذين كانوا يتقاضون أقل الأجور في نظام العمل الاستعماري. ومع ذلك، فقد كان اطارا غلبت عليه السلطوية والسلطة وعدم التزام الدولة بما يقيدها. ولم يلبث رأس المال والعمال أن اعترضا على هذا الإطار، كلٌ لأسباب مختلفة. وقد نجح الإطار التنظيمي وسياسات الدخل في نزع فتيل الصراع في المجال الصناعي على المدى القصير بتهدئة العمال. ولكن ذلك كان وضعا مؤقتا أكثر منه ترتيبا أو حلا ثابتا. كما سيتضح في القسم التالي.

وباختصار، شهدت الفترة من ١٩٨٠ إلى ١٩٨٥ وضع أسس نظام العمل ما بعد الاستعماري. وكما لاحظنا فيما سبق، قامت هذه الأسس على قواعد متداعية. افتقر الاتفاق الذي أبرم بين الدولة وقادة الحركة العمالية إلى الشرعيه، فلم يكن يمتلك جذورا قوية داخل النقابات. وفوق ذلك، لم يجسد الاتفاق بنية لنظام المفاوضة الجماعية. وحل تحديد الدولة للأجور من طرف واحد محل هذا الإطار للمفاوضة الجماعية. وكان الأمر يتطلب أن تكون هناك جهودا أولية موجهة ضد مقاربة الدولة الأبوية التسلطية من أجل توسيع البنية التحتية وتوفير الخدمات الاجتماعية، ومنها الصحة والتعليم بشكل أساسي. ومثلت سلع الأجر الاجتماعي هذه مع الحد الأدنى المفروض للأجور مكاسب حقيقية في السنوات القليلة التي أعقبت الاستقلال. كما كان عنصر إعادة التوزيع ملمحا جديدا في نظام العمل الناشئ. وكانت الاستراتيجية العامة للتراكم رأسمالية بالأساس ولكن مع تأكيدات نظرية خاصة على النمو والمساواة. وفي الواقع، كان من العسير التوفيق بين هذين الغرضين وتحقيقهما، وهكذا نثرت بذور الأزمة والصراع في أواخر الثمانينيات. وخلال هذه الفترة يلاحظ الصورة الباهتة للمؤسسات المالية الدولية في صناعة القرار الاقتصادي خلال تلك الفترة (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي). ولقد التزموا بالوقوف عد حدود بعيدة، ولم تدرج إجراءات التثبيت المحلية في مشروطيات المؤسسات المالية الدولية. ورغم أن الدولة عملت ضمن قيود بنيوية واضحة، إلا أنها كانت لا تزال تفرض بعض الفاعلية في صناعة السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وعلى أي حال، فإن ذلك سوف يتبدل عبر المرحلة التالية التي سوف ننتقل إليها الآن.

مرحلة الصراع بين الدولة والحركة العمالية

عرفت السنوات ما بين ١٩٨٦ و ١٩٩٣ تغييرات كبيرة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وفي مضمون نظام العمل. وانعكست التغييرات في استراتيجية التراكم في نقلات في نظام العمل. وشهدت هذه الفترة تبني إجراءات اللبرلة الاقتصادية منذ ١٩٨٩ تحت ضغط المؤسسات المالية الدولية التي تنامى تأثيرها. وارتبط تنامي هذا التأثير بحاجة الدولة الزيمبابوية الملحة للاستدانة سواء من أجل تعزيز ميزان المدفوعات أم الاستثمار. وأدارت جبهة زانو الشعبية وجهها للالتزام النظري بالاشتراكية، وتراجعت عن إجراءات إعادة التوزيع الاجتماعية

(التوفير واسع النطاق للخدمات الصحية والتعليمية المجانية للمجموعات منخفضة الدخل، وتمويل إعادة التوطن في الريف. وعلى أي حال، فإن تأرجح الإيديولوجية الاشتراكية لم يكن يمضي بيسر مع حماية البنى الرأسمالية في الاقتصاد وتدجين (إن لم يكن قمع) نضالية العمال. وكان إصدار قانون الاستثمار النيوليبرالي في ١٩٨٩ نذيرا لتطبيق برنامج تكيف هيكلي اقتصادي في ١٩٩٠. وجسد قانون الاستثمار في ١٩٨٩ تفكيك شروط العمل، وبالأساس الأمان الوظيفي وحماية الدخل.

واحتوى البرنامج الزيمبابوي للتكيف الهيكلي الاقتصادي عناصر وشروط نموذجية لبرامج التكيف في الأماكن الأخرى في أفريقيا بحذافيرها. ولقد نصح بإجراءات مرتبطة بما يلي:

- تخفيض عجز الميزانية.
- الإصلاح المالي والنقدي.
- تحرير التجارة.
- إصلاح المؤسسات العاملة (بما فيها القطاع الخاص).
- تفكيك التحكم في الاستثمار والعمل والأسعار. (C zimbabwe Government, 1991).

وبدأت قصة برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي نفسها من الحاجة إلى رفع معدل النمو السنوي إلى ٥% ما بين ١٩٩٠ و ١٩٩٥. وقدر أن ذلك سينجز جزئيا من خلال خلق ظروف أكثر جاذبية للاستثمار الأجنبي. ويمكن الوصول إلى تخفيض تكلفة الإنتاج من خلال تفكيك سيطرة العمال التي تضمنتها تشريعات ما بعد الاستقلال مثل قانون علاقات العمل. وبوجه عام، استلزمت إعادة الهيكلة المتخيلة إصلاحاً مالياً ونقدياً وتحريراً تجاريا، ولابد أن ينعكس ذلك مباشرة على نظام العمل كما سنرى فيما يلي.

وفي الوقت ذاته، هناك مجموعتان من المسائل في حاجة إلى أن يتم تناولهما بشكل مدروس. وهما أولا: تقارب المصالح بين البرجوازية المحلية والعالمية في قضايا اللبرلة الاقتصادية، وثانيا: الاندماج الانتقائي لتنظيمات المصالح في تصميم برامج التكيف الهيكلي الاقتصادية، مع استبعاد الحركة العمالية. ولم يكن الانتقال إلى اللبرلة الاقتصادية مجرد إملاء من المؤسسات المالية الدولية مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، حيث إنه في نهاية الثمانينيات، عارضت أقسام محددة من

النخبة الحاكمة بشدة (المتمركزة في حزب جبهة زانو الشعبية وفي الحكومة) السياسات الاشتراكية وإعادة التوزيع. وكانت هذه الأقسام من البرجوازية الصغيرة تخوض عملية لتحويل نفسها إلى برجوازية ناجزة باستغلال الفرص الممكنة من خلال المنافذ إلى موارد الدولة. وساهمت هذه الميول النفعية في التراجع عن تطبيق قانون القيادة الذي قدم تصورا للحد من هذه الميول وسط قيادات جبهة زانو الشعبية. ووصل المدى الذي ذهبت إليه هذه البرجوازية الناشئة إلى استغلال فرص التراكم التي توفرها الدولة كما يتضح من تربحهم في عملية الابتزاز الذي أطلق عليه "فضيحة ويلوجيت" Willogate Scandal في عام ١٩٨٨. ولم تكن هذه الطبقة من البرجوازية ضد اللبرلة الاقتصادية. ورحبت أيضا تنظيمات المصالح في عالم الأعمال في الصناعة و التعدين والتجارة بالانتقال إلى اللبرلة بوجه عام حيث يتوقعون أن حرية الحصول على العملة الأجنبية، والمدخلات المستوردة و فتح المجال للصادرات والاستثمار سوف يسهل عليهم أرباحهم. وكانت هناك جمعيات ممثلة لهم مثل اتحاد الصناعات الزيمبابوية (CZI) التي تم استشارتها عند تصميم برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي. وهكذا كان هذا الشكل من التوجه الدمجي المحدود مقيدا بمصالح الدولة والقطاع الخاص في استبعاد زكتو. عزف زكتو على وتر واحد فيما قدمه من انتقادات بعد ذلك. فدارت هذه الانتقادات حول هذا الاستبعاد من تصميم برامج التكيف الهيكلي الاقتصادية. وكان هذا هو السياق العام السياسي والطبقي الذي تكرس فيه الانتقال إلى سياسة النيوليبرالية الاقتصادية.

ولكن ما هو الانعكاس الخاص لهذه التطورات ما بين ١٩٨٦ و ١٩٩٣ على نظام العمل؟ شهدت هذه الفترة الترتيبات الدمجية للدولة غير محتجبة، مثلما كان الوضع في الفترة السابقة. أولا، أعربت النقابات المفردة عن استيائها من إدارة قادة زكتو الذين أذعنوا للاحتواء، وكان ذلك بالتصويت ضد صعودهم للمجلس في ١٩٨٥. ولم يمثل هذا مجرد الرغبة في تغيير القادة. وقد احتل التأكيد على استقلالية الحركة العمالية موقعا في العلاقات مع الدولة في مستويات مختلفة. وبصورة متزايدة، وجه تساؤل نقدي حول اقتصاد الدولة والسياسات العمالية. وصار تحديد الدولة للحد الأدنى للأجور من جانب واحد في بؤرة الهجوم. وكان هناك ضغط متصاعد سواء من قبل النقابات المفردة أم من منظمات أصحاب العمل حول الاستقلال في تحديد الأجور. وكشفت الإضرابات في هذه الفترة في

قطاعات مثل الصناعات الزراعية والخدمات العامة عن قصور التحديد المنفرد للحد الأدنى للأجور. وسعوا إلى أن يحل التفاوض الجماعي محل اتباع الخطوط المحددة من خلال القانون في تقدير الحد الأدنى للأجور، التي تؤدي الآن إلى تناقص العوائد.

كان للانتقال إلى الإجراءات الصريحة للنيوليبرالية الاقتصادية في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي في ١٩٩٠ انعكاسا واضحا على نظام العمل. على سبيل المثال، أدى التراكم الجديد في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي إلى توفير كبير في العمال نتيجة لإعادة الهيكلة في كل من القطاعين الخاص والعام. ووفقا لأحد التقديرات فقد تم صرف ٢٦ ألف عامل في القطاع العام من الخدمة (يمثلون ٢,٥% من القوة العاملة في القطاع) كما تم الاستغناء عن ٢٠ ألف عامل في القطاع الخاص (يمثلون حوالي ٢,٥% من القوى العاملة في القطاع). وشكل منطق تسريح العمال- في سياق البطالة العالية التي وصلت نسبتها حوالي ٤٠%- مصدرا للاحتكاك ما بين الحركة العمالية من ناحية وكلا من الدولة ورأس المال من الناحية الأخرى. وتم الاستغناء عن العمال في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي بصورة هائلة في قطاعات مثل النسيج والملابس والهندسة والصلب والخدمات. وفي الوقت نفسه، لم تتحقق التصريحات المتبجحة حول قدرة إجراءات برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي على خلق عدد كبير من الوظائف الجديدة (قيل إنه يمكن توفير ١٠٠ ألف وظيفة في القطاع الرسمي كل عام).

كانت أكثر أبعاد نظام العمل الجديد وضوحا وأسرعها في الظهور هو التقليص الجوهري في تكلفة العمل من خلال تسريح العمال، وإحكام نظام الإشراف الإداري سعيا إلى زيادة الإنتاجية. واتضحت هشاشة وضع العمال في عمليات التسريح التي لم تتطلب إلى حد بعيد إجراءات شاقة لتنفيذها. ألغى تعديل قانون علاقات العمل الحماية ضد "الاستخدام والفصل" التعسفي. وتم التغاضي عن الحد الأدنى القانوني للأجور في معظم الأقسام في عام ١٩٨٩. وأثبتت معظم النقابات مهارة إلى حد بعيد في المفاوضات حول الأجور مع أصحاب العمل سواء في القطاع الخاص أم المشروعات المملوكة للدولة في ١٩٨٩- ١٩٩١. وانتزعت النقابات في ظل هذا النظام الناشئ للعمل امتيازات جديرة بالاعتبار من الإدارة من خلال المساومة الجماعية. وحتى اليوم، أصبح هناك اتجاها لأن ينحسر تدخل الدولة في تحديد الأجور في دفع سلم الأجور إلى أسفل، وذلك باستثناء قطاعات

قليلة مثل الزراعة والخدمات المنزلية حيث قدرة نقاباتهم على التفاوض لازالت منخفضة.

وخلال هذه الفترة، كانت هناك تطورات ملحوظة فيما يتعلق بقوة المساومة في مكان العمل. ودعمت مأسسة نظام المساومة الجماعية دور النقابات الصناعية وجمعيات أصحاب العمل في مجالس العمل الوطنية الثنائية الخاصة. وأصبحت الاتفاقات الثنائية المتفاوض حولها في هذه المجالس تمثل أساسا للوائح التأديبية واستقرار الأجور في القطاعات الصناعية التابعة لها. وعكست هذه الاتفاقات على المستوى الصناعي القدرة التفاوضية لكل الأطراف، والأداء الاقتصادي في قطاعات معينة. وكان إطارا جديدا لم تعد فيه أبوية الدولة أو الترتيبات الدمجية التي تقودها ملائمة ولا قابلة للتفعيل إلى حد كبير.

ولم يؤسس هذا النظام الجديد للعمل بدون عوائق أو نزاع مع الدولة. على سبيل المثال، كان النزاع الرئيس حول المساومة الجماعية متعلقا بمعارضة الدولة لعلاوات الأجور المرتفعة ظاهريا، بسبب اشتعال التضخم. تراوحت علاوات الأجور في عام ٩٠/ ١٩٩١ بين ١٩ إلى ٣٠% في القطاع الخاص. وحفز هذا الدولة على الأمر بدفع الزيادة على دفعات. وبالمثل، انتقدت الحركة العمالية ما رأت أنه "ازدواج معايير" من الدولة في التعامل مع المساومة الجماعية. ورغم أن الدولة تعهدت على مستوى الرطانة بإرخاء قبضتها عن شروط العمل، بما يتضمنه ذلك من مساومة على الأجور، إلا أنها ما زلت تسعى إلى ضبط العمليات في الممارسة الواقعية. وفي الواقع، وعلى رغم مواد قانون علاقات العمل، لا زال للدولة سلطات كبيرة على المساومة الجماعية. على سبيل المثال، لا زال لوزير العمل السلطة المرجعية للاعتراض على زيادة الأجر "لصالح الاقتصاد والمستهلك" (Dhlakama and Sachikonye, 1991).

والدليل الأكثر بروزا على تضارب موقف الدولة حول مأسسة نظام المساومة الجماعية، أن عمال القطاع العام (٢٠% تقريبا من القوة العاملة بالقطاع المنظم) كانوا مستبعدين من نظام المساومة الجماعية. ويفترض أن شروط عملهم تندرج تحت قانون الخدمة العامة الذي يحرم جمعيات العمال من حق المساومة من أجل عقد اتفاقات عامة مع أصحاب العمل بالدولة. وفجرت هذه الحالة عدداً من الإضرابات الممتدة التي انخرط فيها عمال الخدمات العامة والعمال الصحيين والمدرسين وخبراء تقدير الضرائب وعمال الملاحة الجوية من بين آخرين في

١٩٩٠ و ١٩٩٤ و ١٩٩٦. وكانت إضرابات أغسطس ونوفمبر ١٩٩٦ هي الأكثر طولا وحدة، وهو ما أجبر الدولة فورا على إلزام نفسها بالتفاوض على تعهد أنشئ من خلاله هيكل للمساومة الجماعية. استكمل ذلك من خلال "قانون توفيق أوضاع العمال" الذي يفرض مجموعة متسقة من الحقوق سواء لعمال القطاع الخاص أو القطاع العام. وحتى عام ١٩٩٩، مثل ذلك مكونا مهما في نظام العمل.

ولاحظنا في مقدمة هذا الكتاب أهمية إعادة إنتاج سلطة العمال كعنصر أساسي في نظام العمل في مجتمع معين. وكان هناك في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي تقليص خطير للخدمات الاجتماعية، ومن ثم إغلاق فرص الوصول إليها وخاصة بالنسبة لفئات الدخل المنخفض. وفي الوقت نفسه، وفي أعقاب إلغاء الدعم عن السلع الأساسية مثل الأغذية والخدمات مثل المواصلات العامة، بلغت الأسعار والتضخم عنان السماء. ومن ثم أصبح الاستهلاك الاجتماعي قضية النزاع الأساسية بين الدولة والحركة العمالية. وعلى سبيل المثال، شهدت السنتان الأولتان على برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي تصاعدا تضخميا قفز إلى ٤٦% في عام ١٩٩٢، وكان لذلك انعكاس مباشر على الأسعار. وانخفض التضخم في السنوات التالية، ولكن بصورة تدريجية فقط. و كان ما يزال أعلى من ٢٢% في بداية ١٩٩٦، قبل أن يقفز إلى ٥٥% في أوائل عام ١٩٩٩. ولم تنجح محاولات النقابة في المقاطعة الاستهلاكية من خلال "مظاهرات الخبز" والأشكال الأخرى من الاحتجاج في صد المد العام لزيادة الأسعار في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي. وكاستجابة للضغط الذي بدأ أعضاء النقابات على مستوى الصناعات يشعرون به، اضطر زكتو إلى صياغة انتقاد محتشم حول الأسعار الباهظة للسلع الأساسية.

لا ينبغي لنا أن نفقد معالم الأبعاد السياسية لنظام العمل في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي. وقعت الخلافات في المجال السياسي الأوسع حول سياسة الإنتاج (قضية المساومة الجماعية) وحول سياسة الاستهلاك الاجتماعي (إرخاء القبضة في التحكم في الأسعار). واحتدمت الخلافات السياسية بين الدولة وقادة زكتو حول قضية الديمقراطية وحقوق الإنسان. وفي تأكيد استقلالها ورغبتها في أساس ديمقراطي متسع، لامت الحركة على التأييد المتزايد في شكل أوركسترالي داخل حزب جبهة زانو الشعبية لدولة الحزب الواحد في أواخر الثمانينيات. وهجى

زكتو السلطوية المتنامية واتجاهات الفساد داخل الدولة باعتباره القوة التي تقود الحملة ضد دولة الحزب الواحد. وأعقب شجب مورجان تسفانجيراي Morgan Tsvangirai السكرتير العام لزكتو لاعتقال طلاب جامعة زيمبابوي المحتجين، تم اعتقاله هو الآخر لمدة شهر في ١٩٨٩. وفوق ذلك، أكد زكتو على استقلاليته في القضايا السياسية عندما رفض إعطاء ثقته لجبهة زانو الشعبية في انتخابات ١٩٩٠ العامة. ووجه الانتقاد إلى توجهات جبهة زانو الشعبية على نطاق أوسع عندما صعد ضد سلطوية دولة الحزب الواحد في الأنحاء المختلفة من أفريقيا. ولم تغب عن أذهان قيادة كل من جبهة زانو الشعبية وزكتو خبرة زامبيا حيث اعترضت الحركة العمالية فيها بشكل مباشر على نظام كاوندا عازلة إياه عن السلطة. وتزايدت الشكوك داخل جبهة زانو الشعبية حول اعتزام زكتو تنظيم حملة لترويج انتقاداته الاقتصادية والسياسية لخلق قاعدة لحركة معارضة. ورأى بعض المحللين فرصاً أمام الحركة العمالية في المغامرة خارج مجالها، وفي تنظيم جناح سياسي "سوف يحسن مصالح العمال" (Makamure, 1992). ورغم ذلك سرعان ما أوقف زكتو من جانبه تحويل نفسه إلى حركة معارضة في هذه المرحلة، مفضلا كبديل لذلك أن يبني هياكل قاعدية على المستوى التنظيمي، وتعزيز قضايا النساء، ودعم التعاون مع المنظمات الجماهيرية والجمعيات المهنية الأخرى، مثل تلك الممثلة للطلاب والأكاديميين والعاملين في الخدمة العامة. ورغم ذلك، نظرت جبهة زانو الشعبية لزكتو كحركة معارضة محتملة، وتعاملت معه على هذا الأساس. على سبيل المثال، قاطع موجابي عام ١٩٩٢ احتفالات عيد أول مايو في إشارة رمزية.

وحيث استاءت الدولة من زكتو، فقد فكرت بحماس في وسائل لإضعاف كل من المركز النقابي على المستوى الوطني والنقابات على مستوى الصناعات. وأجريت تعديلات مضادة في ١٩٩٢ على قانون علاقات العمل ل"فك مركزية سياسة نقابة واحدة للصناعة الواحدة، والمساومة الجماعية في ضربة واحدة لإضعاف مجالس العمال الوطنية NECs". وفوق هذا جعلت الشروط معوقة للغاية حيث أصبح "القيام بإضراب شرعي أمرا مستحيلا عمليا وقانونيا" (Tsvangirai, 1992). وكاستجابة لذلك، نظمت الحركة العمالية مظاهرات على المستوى الوطني ضد كلا من تعديلات قانون علاقات العمل و تعنت إجراءات برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي. وكان إخماد هذا شاقا على الدولة وفقا لرأي تينجيدي

Tengede في الفصل التالي. ووصلت العلاقات بين الدولة وزكتو في ١٩٩٣ إلى الحضيض. وكان تطبيق إجراءات اللبرلة المرتبطة ببرنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي في قمة اكتساحها. وانهارت استراتيجية الدولة للاحتواء. والآن، على الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة، فإن قوة المساومة لدى العمال في مكان العمل تدعمت بالتدريج حتى ولو كانت قوة المساومة لديهم في السوق قد تآكلت بصورة ملحوظة في السنوات الأولى القليلة من تطبيق برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي.

وباختصار، فخلال هذه الفترة تغير السياق الدولي لاستراتيجية الدولة للتراكم، فهو يتسم الآن بالتدخل المباشر للمؤسسات المالية الدولية في صناعة السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وتقلصت استقلالية الدولة في هذه المجالات كثمن للقروض الكبيرة من هذه المؤسسات. وفي الوقت ذاته، أدى الحرمان الناجم عن الإجراءات النيوليبرالية الاقتصادية والاجتماعية الجديدة إلى إثارة غضب حركة عمالية تتسم بالاستقلالية والحسم بصورة متزايدة. وكان نظام العمل مشروطا بهذا السياق الأوسع: إجراءات للتفكيك تضمنت اشتراط إنشاء مناطق للتعامل مع الصادرات (EPZs)، وهي قد توفر شروطا يرغب فيها الرأسمال بشدة. وبرغم ذلك، لم يكن رد فعل العمال سلبيا لنظام العمل السلطوي هذا. وفي القسم التالي، سوف نوضح لماذا بدأ كل من الدولة والعمال إعادة النظر في استراتيجيتهما.

نحو التهدئة بين الدولة والعمال

وفي الفترة من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٧، اتضحت حدود استراتيجية التكيف في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي، وأصبحت المراجعة ضرورية. اقترب برنامج السنوات الخمس من نهايته (أو برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي الأول) في آخر عام ١٩٩٥. وصلت إعادة الهيكلة سواء في القطاع الخاص أم العام إلى نتائج مختلطة، ولكنها أخفقت بوجه عام في أن تصل إلى الأهداف الموضوعة لها في الإطار العام للبرنامج. وفي الوقت نفسه، كان السياق السياسي العام قد تدعمت فيه جبهة زانو الشعبية كدولة حزب واحد – بحكم الأمر الواقع، والذي صار عمليا نظاماً للحزب المهيمن بعد العرض الانتخابي البائس لأحزاب المعارضة في انتخابات ١٩٩٠ و ١٩٩٥. ورغم ذلك نمت القدرة التنظيمية لمنظمات المجتمع

المدني خلال هذه الفترة. على سبيل المثال، توسعت القدرة على حشد الأنصار لدى منظمات رجال الأعمال والعمال.

وفي هذا القسم، سوف نبحث الاعتراضات التي قدمها العمال على إعادة الهيكلة في قطاع الخدمات العام، ثم نقيم الجدل حول المرحلة التالية من برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي والمحاولات المترددة سواء من الدولة أم العمال لتطوير إطار مؤسسي للتعاون مع رأس المال. وقد كان المظهر الأساسي لإعادة الهيكلة في القطاع العام هو تخفيض عدد العمال بنسبة الربع في الخدمات العامة، كما لاحظنا فيما سبق. وكان المظهر الآخر في محاولة تخفيض التكلفة هو منح علاوات مرتبطة بالأداء على نحو انتقائي بدلا من صرف "الشيك الثالث عشر" بشكل مسبق على كل عمال الخدمات العامة. وبعد الحرمان من العلاوات في ١٩٩٥، اعترض عمال الخدمات العامة على قرار الحكومة أمام كل من المحكمة العليا (High court)والمحكمة الدستورية (Supreme court). واعتبر عمال الخدمات العامة أن هذا القرار المنفرد حول العلاوات من قبل لجنة الخدمة العامة التابعة للحكومة (PSC) في سبتمبر ١٩٩٥ هو بمثابة كارثة، حيث أن أجورهم ومرتباتهم أقل من نظرائهم سواء في القطاع الخاص أم قطاع المشروعات التابعة للدولة (Parastatal). وزعم أن السبب وراء قرار لجنة الخدمة العادة بالحرمان من دفع العلاوات سنة ١٩٩٥ هو أن الحكومة سوف تواجه عجزا قيمته ٥٩٨ مليون دولار زيمبابوي (The Sunday Mail, 16 Sept. 1995). ونشأ العجز من تعديلات الرواتب الذي تلا عملية تقييم للوظائف، ومنح على أساسها ٢٠% إلى معظم الدرجات الوظيفية في الخدمة العامة. ونتيجة لذلك، فإن اللجنة لا تستطيع تحمل دفع علاوات إلى عمال الخدمات العامة بالإضافة إلى الزيادات الموصى بها. وكان الأدهى من ذلك أنها أعلنت أنه حتى ولو استأنفت دفع العلاوات في عام ١٩٩٦، فإنها لن تكون شاملة، ولكن "مترتبة على أداء العاملين الفردي" (Ibid).

اعترضت نقابة المعلمين الزيمبابوية التي تمثل حوالي ٥٥ ألف معلم، ونقابة الخدمة العامة (PSA) التي تمثل العمال في مختلف الأقسام، على قرر لجنة الخدمة العامة أمام المحكمة وربحوا القضية. وقال في ذلك رئيس المحكمة:

"أنا عن نفسي أتفق مع وجهة النظر التي تقضي بأن الدولة ملزمة قانونا بدفع العلاوات ما دامت تعاقدت على هذا الأساس. وجهة النظر التي تقبل المسئولية القانونية التعاقدية

للدولة هي الأكثر استنارة وتتوافق مع حاجات وضرورات الدولة الحديثة. ولا ينبغي أن تظهر الدولة في سلوك من يخدع القائمين على خدمته من خلال وعدهم بشيء ثم الحنث بما وعدت بسبب ما تتمتع به من حصانة (Tustice Chıdyausiku as quoted in Herald. 25 January 1996).

وفوق ذلك، فقد تم التشكيك في السلطة القانونية والأخلاقية للجنة الخدمة العامة نفسها. فأعضاؤها يعينون ولا ينتخبون. وهم لا يمثلون أحداً ولا يساءلون من قِبل أي شخص. ورغم هذه المحاكمة الفارقة، فقد عرضت اللجنة القضية على المحكمة الدستورية حيث اكتملت كقضية دستورية. وفي هذا الشأن، حكمت المحكمة الدستورية لصالح لجنة الخدمة العامة.

وتتمثل أهمية هذه القضية في أنها رمزت إلى استعداد مؤسسات العمل لاستخدام القنوات القانونية والمؤسسية المتاحة للدفاع عن مصالح أعضائها. وفي السنوات الأخيرة، أصبح هناك ميل ملحوظ وسط الحركة العمالية إلى استخدام الوسائل القانونية والدستورية القائمة لمناهضة ما يعتبرونه إجراءات أو قرارات غير عادلة من أصحاب العمل أو الدولة. ويعكس هذا وعيا متناميا بحقوقهم، ولكن بنفس قدر الأهمية هناك استعداد ملحوظا لتحدي المؤسسات التي تسحق هذه الحقوق. وكان الحدث الكبير المعبرعن مثل هذا التحدي في إضراب عام ١٩٩٦ الذي قام به عمال الخدمة العامة حول كل من قضية العلاوات ومقدار الأجر الممنوح وإنكار حقوق المساومة الجماعية. وكان أطول إضراب نظم على المستوى الوطني منذ الاستقلال والأعلى في التكلفة، ونجح في إجبار الدولة على منح العلاوات الشاملة في ١٩٩٦، كما أكد على توسيع حقوق المساومة الجماعية من خلال وضع مشروع قانون توفيق أوضاع العمل على قائمة الأعمال في ١٩٩٢. وإلى ذلك الحد، صار نضال العمال مؤثرا بوضوح في السعي إلى تغيرات بارزة في نظام العمل.

وترتبط أهمية النضال على هذا النحو بظهور النزعة الدستورية في مقاربة الحركة. والتي يحتمل أن تكون مفيدة في المفاوضة حول الترتيبات الدمجية. وقد اشتمل النضال على حملات خاصة ضد مرسوم "الحفاظ على القانون والنظام" (LOMA) وإحباط محاولات إلغاء تسجيل زكتو في وزارة العمل بسبب حملته التي أثارت على عام ١٩٩٢. وقدم زكتو اعتراضاً أمام المحكمة الدستورية على مرسوم الحفاظ على القانون والنظام (LOMA)، وهو القانون الذي استخدمه

النظام الاستعماري فيما سبق في مواجهة الحركة الوطنية. وتقدم أيضا بـاعتراض آخر في عام ١٩٩٢ فيما يتعلق باعتقال ستة من النقـابيين الـذين سـاهموا فـي مظاهرة سلمية ضد برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي. وقال القاضي فـي نفـي الاتهام عن النقابيين الستة:

"في ظل المادة (٦) من مرسوم المحافظة على القانون والنظام، إذا كانت قوة السـلطة النظامية غير متحكم بها فلا يجوز الحكم علـى المواكـب العامـة " (The Worker, February 1994).

وكان التأكيد على عدم حظر الحق في التظاهر مكسبا مهما ليس فقط بالنسـبة للحركة العمالية، ولكن أيضا للقوى الاجتماعية الأخرى بما تتضمنه مـن طـلاب ونقابات مهنية وجماعات سياسية سرعان ما تمتعت بمزايا المساحة التـي خلقـت بسبب حكم المحكمة العليا الفارق. وهكذا لم يسهم النضال الـذي شـنته الحركـة العمالية في تعديل نظام العمل فقط، ولكن أيضا في توسيع الفضاء الديمقراطي في المجتمع.

دعنا نلتفت إلى هدف المرحلة الثانية من برنامج التكيف الهيكلي الاقتصـادي الذي أصبح القضية الأساسية في الجدل الذي بدأ عام ١٩٩٥. وكان هناك مواقـف متعددة حول ما ينبغي أن يحتوي عليه البرنامج ويركز عليه.

وفق الموقف الأول، ينبغي التوصل لإعادة هيكلة القطاع العـام مـن خـلال برنامج خصخصة ضخم وتقليص كبير في عجز الميزانية. ولا بـد أن يتواصـل ربط الإجراءات المالية والنقدية معا بتحرير التجارة حتى يصبح مستديما. وكـان هذا الموقف الذي تبنته المؤسسات المالية الدولية؛ أساسا البنك الـدولي وصـندوق النقد الدولي. ويتبنى الموقف الثاني العمال وأصحاب المصالح في عالم الأعمـال وهو أن محتوى برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي ينبغي أن يخضع للاستشـارة والتفاوض في ضوء التجارب السلبية السابقة. وتضمنت هذه التجارب أن قطاعـاً فرعياً هاماً مثل النسيج قد شارف على الانهيار. وكان موقـف الحكومـة أكثـر غموضا، فقد قاومت خصخصة البيع بالجملة وسارت ببطء فـي تقلـيص عجـز ميزانيتها. وفكرت في ممارسة سيطرة سياسية على عملية التكيف. ولكن الاعتماد على تمويل مؤسسات التمويل الدولية كان يحد من خياراتها.

كان هذا هو السياق العام الذي بدأت فيه الأطراف المتعددة – العمال ورجـال الأعمال والدولة– في اكتشاف أرضية مشتركة من المصـالح. وقبلـت الحركـة

العمالية الآن بوجه عام مسألة التكيف من حيث المبدأ لتحسين أداء الاقتصاد. كما أقر السكرتير العام لزكتو:

"خلال السنوات الخمس الماضية، أدركنا أن نقد برنامج التكيف الهيكلي ليس أفضل ما يمكن عمله. فقد التزمت الحكومة بالبرنامج، ولا نراها نتجاوزه..." (Tsvangirai, 1995).

ومضى زكتو أكثر في رسم إطار عمل بديل له من أجل ما تصوره عن المرحلة الثانية. واعتزم – تكتيكيا- أن ينطلق بديله عبر الدولة والمؤسسات المالية الدولية في هذه المرحلة الثانية من التكيف في الفترة التالية على ١٩٩٥. سعت الحركة العمالية حتى لا تصبح مهمشة مرة أخرى في رسم خطوط الإصلاح الاقتصادي منذ مقاربتها الحركية. ورغم ذلك، كان تدخل زكتو نقديا فيما يتصل بإصلاحات المشروعات العامة الجارية، وخاصة إزاء التصور المقدم الذي يتضمن خصخصة معظم القطاع التابع للدولة.

اتضحت مقاربة زكتو- على الأقل حتى ١٩٩٧- في أن حكومة جبهة زانو الشعبية سوف تظل مترددة قبل تفعيل مشاريعها المتعلقة بالاقتصاد وعلاقات العمل. وعلى عكس الماضي، أشارت علامات مبدئية في ١٩٩٦ إلى رغبة الحكومة في مناقشة القضايا ذات الصلة المرتبطة بالمشروعات. وتضمنت بعض القضايا التي تمت مناقشتها فيما بينهم الحماية القانونية للعمال فيما أنشئ بها مناطق التعامل في الصادرات (EPZs). ونجح زكتو في إقناع الحكومة بأن قانون علاقات العمل ينبغي أن يطبق في مناطق تنمية الصادرات أيضا. ومن جانبها استشارت الحكومة كلا من زكتو و "اتحاد أصحاب الأعمال في زيمبابوي" (EMCOZ) فيما يتعلق "بمشروع قانون توفيق أوضاع العمل" وهي العملية التي بدأت عام ١٩٩٣. وفوق هذا، وضع زكتو أيضا في المؤسسات متعددة الأطراف التي تضمنت الهيئة الوطنية للأمن الاجتماعي (NSSA). ومن الواضح ان الوقت لا زال مبكرا للحكم إذا ما كانت هذه المبادرات تمثل قواعد أصلية للتعاون. ومع ذلك، فالآراء التي يعبر عنها قادة الحركة العمالية يبدو أنها تعكس رغبة في اتفاق دمجي:

"من المهم أننا نغير مواقفنا تجاه بعضنا البعض، على نحو يتيح للمصالح الوطنية أن يكون لها أولوية على مصالحنا الطبيعية. تحتاج الحكومة النظر فيما وراء الانتخابات القادمة. ويحتاج العمال أن ينظروا فيما وراء جولة المساومة الجماعية التالية. أنا أعتقد

بحزم في أننا نستطيع جميعا النظر كشركاء اجتماعيين فيما وراء برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي" (sibanda, 1996).

وفي مبادرة أساسية حول السياسات، ذهب زكتو إلى اقتراح هيئة استشارية أطلق عليها "المجلس الزيمبابوي للتنمية الاقتصادية والعمل" (ZEDLAC). وسوف يقدم المجلس المقترح منتدى للشركاء أو "أصحاب المصالح" للارتباط معا في صياغة وتطبيق ومراقبة استراتيجيات التنمية (Ibid).

وفي التحليل الأخير، فإن لغة الإجراءات الدمجية تعكس توازن قوى اجتماعية محددة في ظرف محدد. وإلى حد ما، قد يكون من السابق لأوانه في هذه المرحلة أن تصير الدولة ملتزمة جديا بالتوجه الدمجي التفاوضي والذي تعامل الطبقة العاملة بناء عليه كشريك ندي في العلاقة ثلاثية الأطراف.

ولا تزال جبهة زانو الشعبية في مركز شديد البأس سياسيا في نظام الحزب المهيمن. وعلى كل حال، يظل تعاونهم في المسائل الاقتصادية هو المسألة الحاسمة: وسوف تتطلب كلاً من الاستثمارات المتزايدة، وخلق الوظائف، والتوسط في الأجور، وقطع الطريق على التضخم، مفاوضات بشأن تسويات ما بين الدولة والعمال ومنظمات رجال الأعمال.

وفي الوقت نفسه، يمكن أن تتقوض فرص مفاوضة مثل هذا الاتفاق الدمجي من خلال تدخل المؤسسات المالية الدولية بشكل جوهري في صناعة القرار. ويُصعد هذا قضية عامة وهي إمكانية التفاوض الناجح بشأن اتفاقات دمجية في عمليات تكيف تقودها المؤسسات المالية الدولية. وكما لاحظنا في الأقسام السابقة، فإن مجال المناورة أمام الدولة محدود بالمعوقات بصورة أساسية، فإعادة الهيكلة تضعف بعض قطاعات الاقتصاد وتضرب مرتكزات التفاوض في بعض النقابات. وفي السياق الزيمبابوي، لا زالت شروط صيغة التوجه الدمجي الممكن تحدد في بيئة اقتصادية هشة. ويعتبر إدراك أطراف العلاقة الثلاثية للحاجة إلى إجراءات دمجية هو حجر الأساس في هذا الشأن.

التطورات الأخيرة: الحركة العمالية تخوض في السياسة (١٩٩٨- ٢٠٠٠)

رغم أن التطورات في منتصف التسعينيات أشارت إلى تقارب محتمل بين الدولة والحركة العمالية، فإن العوامل الاقتصادية السياسية أواخر التسعينيات

تكاتفت ضد ذلك. والاعتبار الأول هو أن الظروف الاقتصادية نفسها تدهورت بصورة واضحة منذ نهاية عام ١٩٩٧. وبرهن التخطيط الأولي للنمو المستديم في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي على صعوبة في إنجازه. وفي ١٩٩٩، كان متوسط النمو في التسعينيات أقل من ١%، ووصل تقليص النفقات إلى أعلى مستوياته، وتقلصت الدخول الحقيقية، وانهارت مستويات المعيشة. وفي قطاع الصناعة التحويلية، كانت هناك تخوفات لها ما يبررها من الاتجاه نحو تحلل الصناعة. وفي نفس الوقت تدفق الصراع في مجال الصناعة متمحورا حول قضايا الأجور في ٢٣٠ إضراب مستقل تم تسجيلها خلال ذلك العام فقط. وهوى برامج الإصلاح الاقتصادي في التعثر، كما تبخر الإقراض والاستثمار. وسادت أزمة اقتصادية عميقة تفاقمت بسبب إنفاق الدولة المفرط في تهدئة المحاربين القدماء الذين قاموا بحملات من أجل استعادة ثمن الدور الذي قاموا به في النضال من أجل الاستقلال. واستتبع ذلك أن هوى الدولار الزيمبابوي فجأة. واتضح أن التدخل العسكري المكلف في الصراع في جمهورية الكونغو الديمقراطية هو عبء ثقيل جدا على الاقتصاد. وكان أيضا رحلة غير مرغوب فيها على المستوى الشعبي. وباختصار، تغير السياق بصورة واضحة في نهاية التسعينيات. ومن ثم تقوضت هيمنة حكومة جبهة زانو الشعبية والمؤسسات المرتبطة بها بصورة واضحة. واتسمت الجهود الرامية إلى إدارة مفاوضات من أجل عقد اجتماعي في عام ١٩٩٧ وعام ١٩٩٨ بالفتور وعدم الحسم. وصار الخطاب حول القضايا الاقتصادية مسيسا بصورة متزايدة. وصار الحكم قضية محورية، لم يتم تضمينها فقط في قيادة الاقتصاد، ولكن أيضا في الإصلاح الدستوري والديمقراطية.

وحصلت الحركة العمالية على مزايا من هذه الأزمة العميقة في الحكم لتتطور إلى عنصر مفتاحي في مبادرات هيمنة حكومة جبهة زانو الشعبية، و لم يتم التعرض لها في الواقع حتى الآن. تناولت المرحلة الأولى من المبادرات عمليات الإصلاح الدستوري. وكانت هناك محاولة منسجمة من جانب المجتمع المدني لجعل العملية شاملة للجميع وشفافة قدر الإمكان. وكانت الحركة العمالية – من خلال قادتها– هي رأس الحربة للمجتمع المدني المتحالف والمجتمع تحت الجمعية الوطنية الدستورية (NCA). وكانت المساحة الأساسية للنزاع في إجراء عمليات إصلاح، إلى جانب مضمون الدستور الجديد أيضا. ونجحت الجمعية الوطنية

الدستورية تحت قيادة مورجان تسفانجيراي في عام ٢٠٠٠ في القيام بحملة ضد مسودة الدستور التي وضعتها اللجنة الدستورية المعينة من الحكومة.

وفي نفس الأثناء، تنامى الضغط من داخل الحركة العمالية وبشكل أعم في المجتمع المدني على زكتو ليشكل حزباً سياسياً ينافس في انتخابات عام ٢٠٠٠. وكان في تقديرهم أن جبهة زانو الشعبية سوف تفقد تأييدها الأساسي لصالح الحزب الجديد في الانتخابات. وسوف تعود هذ الخسارة إلى تدبير الحكومة الرديء للاقتصاد، والفساد المتنامي داخل النخبة الحاكمة، وأوجه النقص الكبيرة في توفر المحاسبة والشفافية في مؤسسات الدولة. ولعبت بنى الاتحاد دورا استراتيجيا في التشاور مع العمال حول طبيعة وبرنامج الحزب المتخيل. وأخذ مؤسسو الحزب الجديد موضعهم في "منتديات العمال" في عام ١٩٩٩. وكانت المعالم الكبرى التي أسفرت عنها هذه العملية هي الدعوة إلى المؤتمر الوطني للشعب العامل (NWPC) الذي عقد في بواكير عام ١٩٩٩، وتأسست عنه الحركة من أجل التغيير الديمقراطي (MDC) في سبتمبر. وتكمن أهمية تأسيس الحركة من أجل التغيير الديمقراطي في أنها أول منظمة سياسية تؤسسها الطبقة العاملة في فترة ما بعد الاستقلال. وسرعان ما وسعت من قاعدتها لتضم الطبقة الوسطى ورجال الأعمال الذين أصبحوا ساخطين على حكومة موجابي. ومثل الشباب والطلاب دوائر مهمة لمناصري الحزب الجديد. وسوف تصير المدن والبلدان المراكز الرئيسية للتعبئة من أجل الحزب الجديد، أما المناطق الريفية فسوف يصعب اختراقها بدون أشخاص ذوي شأن من الداخل يمثلون مراكز للاتصال. وأكدت انتخابات عام ٢٠٠٠ القوة الهائلة للحزب المؤسس حديثا في المدن والبلدات، حيث اكتسح غالبيتهم العظمى. وباستثناء ماتا بيليلاند Matabeleland ومانيسالاند Manicaland اتضحت صعوبة احتشاد الأنصار الريفيين حول الحركة من أجل التغيير الديمقراطي، وخاصة في سياق الإرهاب والعنف الذي اتسمت به الحملة الانتخابية. وبوجه عام، كان فوز الحركة من أجل التغيير الديمقراطي ب ٤٦% من إجمالي الأصوات (مقارنة بنسبة ٤٨% التي فازت بها زانو الشعبية) مثيرا للإعجاب إذا ما أخذنا في الاعتبار انفراد جبهة زانو الشعبية بالتمويل العام ووسائل الاتصال العامة. وكانت ترجمة ذلك ٥٧ مقعدا بالانتخاب المباشر للحركة من أجل التغيير الديمقراطي و ٦٢ لجبهة زانو الشعبية.

ويبدو واضحا أن زكتو الآن في حاجة إلى إعادة تحديد دوره في فترة ما بعد الانتخابات. سوف يحتاج إلى ملء المراكز القيادية الشاغرة في المركز النقابي الوطني وفي بعض النقابات المفردة، نتيجة لانتقال بعضهم إلى المواقع السياسية في الحركة من أجل التغيير الديمقراطي. وسوف تتطلب العروض الجديدة التي ستقدمها الدولة فيما يتعلق بمسألة العقد الاجتماعي المحتمل الاستجابة لها. ومن ثم ينبغي اتخاذ قرار بشأن الدعوات القديمة للمشاركة في المنتدى الاقتصادي الاستشاري الوطني (NECF) ومنتدى التفاوض ثلاثي الأطراف (TNF). ربما تكون هناك حاجة إلى مراجعة المواقف السابقة، واتخاذ قرار بشأن ما إذا كان الاتفاق السياسي (المقترح من الحركة من أجل التغيير الديمقراطي) في البرلمان يتطلب نظيراً له في منتديات السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وتوجد في مثل هذه المنتديات الآن فرصة أكبر، حيث يمكن لزكتو أن يتفاوض من موقع أقوى عن ذي قبل. وسوف يعود هذا إلى ثقله السياسي الذي سبق اختباره كما اتضح في الحركة من أجل التغيير الديمقراطي.

REFERENCES

B. BECKMAN and A. JEGA (1995) "Scholars and Democratic Politics in Nigeria" Revieiv of African Political Economy, 22 (64).
M. BUROWAY (1985) Tlie Politics of Production (London/ Verso).
L.G. Dhlakama and L.M. Sachikonye (1991) Collective Bargaining in Zimbabwe (Geneva/ ILO).
W.D. COLEMAN (1985) 'State Corporatism as a Sectoral Phenomenon: The Case of the Quebec Construction Industry' in A. Lawson Organized Interests and the State (London/ Sage).
B. RAFTOPOULOS (1994) 'The State and the Labour Movement in Zimbabwe' (mimeo).
B. RAFTOPOULOS and I. FHIMISTER (1997) Keep on Knocking: A History of the Labour Movement in Zimbabwe (Harare/ Baobab).
L. M. SACHIKONYE (1986) 'State/ Capital and Unions' in I. Mandza (ed.) Zimbabwe: TJie Political Economy of Transition (Dakar/ Codesria).
— (1992) 'The New Labour Regime in Zimbabwe' SAPEM/ 5 (7).
— (1995) 'Industrial Restructuring and Labour Relating Under Adjustment in Zimbabwe' in P. Gibbon (ed.) (1995) Structural Adjustment and the Working Poor in Zimbabwe (Uppsala, NAI).
— (1997) 'Trade Unions/ Economic and Political Development in Zimbabwe since, Independence' in B. Raftopoulos and I. Phimister (eds.) Keep on Knocking: A History of the Labour Movement in Zimbabwe (Harare/ Baobab).
G. SIBANDA (1996) Address by the ZCTU President on the Launching of the "Beyond Esap" Final Report/15 March 1996/ Harare.
M. TSVANGIRAI (1992) 'The Labour Relations Amendment Bill, 1992' in Friedrick Naumam Stiftung (1992) ESAP/ Industrial Relations and Employment Creation (Harare).
— (1995) 'Interview with Morgan Tsvangirai'/ SAPEM.
B. WOOD (1987) 'Roots of Trade Union Weakness in Post-Independence Zimbabwe', South African Labour Bulletin, 12 (6-7).
The Worker Newspaper (February/1994) (Harare).

الفصل التاسع

اللبرلة الاقتصادية وعمال القطاع العام في زيمبابوي

نوربيرت تينجيندي Norbert Tengende

"قالوا لنا عام ١٩٩٠ اربطوا الأحزمة، حيث إن الأمور تتجه إلى الأسوأ. ولكننا مضينا إلى ما هو أبعد من ربط الأحزمة: لقد فقدنا وظائفنا وحقوقنا في الصحة والكرامة الإنسانية..... ونقول للحكومة، إننا لم ننظر إلى تقارير ميزانيتك أو حسابات مصرفك لنعرف إذا ما كنا نسير في الطريق الصحيح. انظري أنت إلى شعبك. انظري إلى الشعب الذي يعاني من البطالة، والجائع والمهان في زيمبابوي.. وعندئذ احكمي على مدى فشل أو نجاح برنامجك للتكيف الهيكلي الاقتصادي.... إننا نسير في الاتجاه الخاطئ" (Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)، كلمة أول مايو عام ١٩٩٣.

مقدمة:

سيبحث هذا الفصل التحول في نظام العمل في القطاع العام في زيمبابوي في عهد اللبرلة الاقتصادية ما بين ١٩٩٠ و ١٩٩٦. وقد شهدت هذه الفترة المرحلة الأولى من برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي في زيمبابوي. وكما اتضح في الفصل الذي صاغه ساشيكوني كان الملمح الأساسي في برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي هو تفكيك قوانين العمل التي وفرت فيما سبق الأمن الوظيفي والحماية ضد الفصل التعسفي. ويركز هذا الفصل بشكل خاص على الكيفية التي أثرت بها إجراءات التفكيك على العمال في القطاع العام الكبير نسبيا في زيمبابوي. ويهدف

على وجه خاص إلى التعرف على استراتيجيات الإدارة واستجابة النقابات في هذه البيئة الاقتصادية المتغيرة، لتحديد العناصر الجديدة في نظام العمل.

يقدم القسم الأول نظرة عامة على تأثير برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي على القطاع العام فيما يتعلق بالأغراض الأصلية للبرنامج. وبعد ذلك تم توضيح التعديلات التي أدخلت على التشريع العمالي، حيث وضعت أسس التحولات المهمة في نظام العمل. وتضمن رد العمال على هذه التعديلات الاعتراضات القانونية والتشريعية التي قامت بها تنظيمات العمال. ويستعرض الفصل أيضا نمط معارضة تنظيمات العمال لهذا النظام الجديد للعمل ونتائجها.

ولفتنا الانتباه بشكل خاص إلى استراتيجيات الإدارة المتغيرة التي استفادت من الشروط الجديدة لتفكيك الإجراءات والبنى التي كانت فيما سبق "مراعية للعمال". وأستكمل هذا الجهد من خلال بحث دراستي حالة عن عمال السكة الحديد وعمال البريد والاتصالات.

اللبرلة الاقتصادية والقطاع العام

أحد الأغراض الأساسية لبرنامج الإصلاح في زيمبابوي – مثله في ذلك مثل معظم برامج التكيف الهيكلي – هو تقليص الإنفاق العام، وتقليل عجز الميزانية الحكومية بشكل خاص. وكانت الاستراتيجية الرئيسة هي تقليل مستويات التوظيف في مؤسسات القطاع العام. وتضمنت هذه المؤسسات وزارات الحكومة والمشروعات التابعة للدولة. وهكذا كان هناك تصور لتخفيض أساسي في عدد العاملين –يصل إلى ٢٥%– في بداية عام ١٩٩١ في وزارات الحكومة. وكانت هناك تخفيضات في عدد العمال سوف تتوالى خلال خمس سنوات، وهي الفترة التي يستغرقها برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي. بينما تم تضمين المشروعات التابعة للدولة في "التقليص" العام لعدد العاملين (Zimbabwe Government, 1991). وتحت دعوى الحد من خسائر المشروعات التابعة للدولة وأيضا تخفيف عبئها على التمويل العام، وضع تصور بعدد من الإجراءات. وتضمن ذلك تخفيضات أساسية لعدد العمال في شركة السكك الحديدية الوطنية في زيمبابوي (NRZ)، وشركة الحديد والصلب الزيمبابوية (ZISCO)، وشركة التمويل الزراعي (AFC) (IMF, 1993). وكان يفترض في هذه المقاربة الجديدة تعزيز الفاعلية من خلال الاستقلالية المتزايدة وإعادة الهيكلة وإغلاق المشروعات غير

القابلة للاستمرار. وزيادة مساهمة القطاع الخاص. وفوق ذلك، نفذت الإدارة عقودا خاصة للمشرعات التابعة للدولة، والتي تضمنت السكك الحديدية الوطنية وشركة البريد والاتصالات (PTA) والتي سنخصها بالدراسة في هذا الفصل.

ومنذ الاستقلال، كان القطاع العام واحدا من القطاعات القليلة التي عرفت ظاهرة التوسع في التوظيف. ورغم ذلك انخفض معدل التوظيف في معظم المشروعات التابعة للدولة في ظل التكيف، كما وضع في التصور الأصلي. وكانت هذه التخفيضات بعدا أصيلا في عمليات إعادة الهيكلة التي تمت. وانتهى الأمان الوظيفي الذي طالما نعم به عمال المشرعات التابعة للدولة. وفي نهاية المرحلة الأولى من برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي في ١٩٩٥، كان ما يقدر ب ٢٨ ألف عامل قد استبعدوا من قطاع الخدمة العامة والمشرعات التابعة للدولة.

ورغم ذلك، ظل هذا القطاع العام ككل يمثل الحصة الأساسية من العمالة في القطاع الرسمي الزيمبابوي وهي نسبة ٢٥%. وحكمت تشريعات عمل مختلفة الفئات المختلفة من عمال القطاع العام. كانت هناك فئتان من قوانين العمل. وهما قانون علاقات العمل (LRA.) لعام ١٩٨٥، والدستور الزيمبابوي الذي أنشأ لجنة الخدمة العامة المسئولة عن ضبط شروط العمل للعاملين في الخدمة العامة. وللعلم فإن قانون علاقات العمل يغطي العاملين في القطاع الخاص وأجزاء من القطاع العام وهي المشرعات التابعة للدولة (وتتضمن السكك الحديدية الوطنية وشركة البريد والاتصالات التي سيتم تغطيتها في هذا الفصل) ومؤسسات الحكومة المحلية. وذلك القسم من القطاع العام الذي يشكل الخدمات العامة يحكم العاملين به من خلال الدستور، وله نظام لحل النزاعات يختلف عن نظيره المستخدم في القطاع الخاص وقطاع المشرعات التابعة للدولة. ورغم ذلك كانت هناك اتفاقية ثلاثية الأطراف لتقديم قانون عمل موحد في عام ١٩٩٩ لتغطية كلا القطاعين. وفيما يلي من هذا الفصل، سوف نركز على قانون العلاقات الصناعية الذي ينظم علاقات العمل في المشرعات التابعة للدولة.

قانون علاقات العمل المعدل واستجابة العمال عليه

كان تفكيك التشريع العمالي القائم (و ما ينطوي عليه من حماية) هو العنصر الأساسي في اللبرلة الاقتصادية، كما هو الوضع في سائر أفريقيا. وكانت التجربة الزيمبابوية للتفكيك ما بين ١٩٩٠ و ١٩٩٦ مجالا للصراع الشديد. وكان ذلك

موضوعا للنزاع العنيف، حيث كانت النقابات العمالية ترى أن التلاعب بالتشـريع القائم هو تقويض لمكاسبها في فترة ما بعد الاستقلال. وكانت مقاومة تعديل قانون العلاقات العمالية قوية لأن العمال رأوا ذلك كتهديد لبنية نظام العمل الذي اعتقدت النقابات أنه يميل إلى جانب مصالح العمال. وأظهر الصـراع علـى التعـديلات الجديدة بوضوح أن قانون العمل هو منطقة نزاع بين الدولة والنقابات. وقد ظهرت الاتجاهات السلطوية للدولة من خلال المشكلة التي تلت ذلك حول تحديـد المـدى الذي ينبغي أن تشمل به التعديلات الجديدة قانون العمل. وركزت أجنـدة الدولـة على إضعاف النقابات على مستوى الصناعات والمركز النقابي الوطني الذي نمت سلطته ونفوذه بصورة متزايدة. وكان أحد العناصر الرئيسة في الأجندة هو التحفيز على تفتيت النقابات من خلال تعديل يشجع على التعدديـة النقابيـة، بينمـا كـان العنصر الآخر هو تفكيك مركزية المساومة الجماعية فـي القطاعـات المختلفـة. ورغم ذلك، فقد جوبهت هذه الأجندة بمقاومة صلبة سواء مـن المركـز النقـابي الوطني (زكتو) أم من النقابات المفردة كما ستوضح لنا دراسات الحالة التوضيحية التي سوف نسوقها. نشطت النقابات في التعبئة ضد انفراد الدولة بتغييـر شـروط نظام العمل. وبينما واجهتها عقبات على المستوى الوطني (إقرار القانون المعدل)، إلا أنها أحرزت نجاحا ملحوظا على مستوى القطاع الصناعي. و من ثم بقى نظام العمل منطقة نزاع في ظل اللبرلة الاقتصادية.

وقد لاحظنا أن الهدف الأساسي لبرنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي كان تفكيك سيطرة العمال باتجاه لبرلة سوق العمل بغرض خفض التكـاليف. وكـان قـانون الاستثمار الذي أعلنته الحكومة في ١٩٨٩ لخلق بيئة أكثر ترحيبا بالاستثمار، هـو نذير للبرلة التشريع العمالي من خلال قانون العلاقات العمالية المعدل الذي أعلـن في ١٩٩٢. وقد تتبعنا الخطوات المختلفة في صياغة مشروع القـانون المعـدل، واستجابة تنظيمات العمال المترتبة عليها.

كانت التعديلات الأساسية التي أوصى بها في الأصل بشأن قـانون العلاقـات العمالية القائمة واسعة النطاق وقد كانت:

أ- سن قانون عمل واحد يشمل كل البلاد.

ب- تسريع آلية تسوية النزاع.

ج- تغيير ميزان المساومة الجماعية الحرة بين أصحاب العمل والعمال وتـدخل الوزارة للتحول إلى ترتيبات ثنائية.

د- تنظيم "الخدمات الأساسية" التي وقع الاختيار عليها لجعلها متسقة مع معـايير العمل الدولية.

هـ- إعادة النظر في الإجراءات المتعلقة بالمعارك المهنية الجماعية.

وفي الوقت ذاته، كانت هناك مساحات متعددة للتوافق خلال المناقشات الثلاثية السابقة. وتعلق هذا باتفاقات إعادة المساومة الجماعية، وتأسيس مجلـس الـدخول والأسعار لوضع المعايير التي يمكن أن تعمل كل الأطراف من خلالها، مـن ثـم الانطلاق من تقنين حد أدنى وحد أعلى للأجور. وكان لابد مـن إنشـاء مجلـس علاقات العمل ومحكمة علاقات العمل للتوسط في النزاعات. ومع ذلك لم يحـدث اتفاق حول حل مسألة حق الإدارة في فصل العمال. واعترضت تنظيمات العمـال عبر زكتو واقترحوا عوضا عن ذلك أن العمال يمكن فقط أن يوقفوا مؤقتـا عـن العمل وفي أثناء ذلك يجب أن يتقاضوا على الأقل خمسين بالمائة من أجورهم.

واعترض زكتو من حيث المبدأ على المواد التالية في مشروع قانون علاقـات العمل المعدل:

أ-الاستمرار في تركيز سلطات مهولة لدى وزير العمل وموظفيه.

ب-جعل موقع اتفاقيات مجالس العمل (Works Councils) أعلى من مجـالس العاملين(Employment Councils) ، ويسفر ذلك في مجملـه عـن "تفتيـت" و"زعزعة" العلاقات على مستوى الصناعة في زيمبابوي.

واستهدف إقحام هذه المواد في المشروع المعدل إضعاف مركز النقابات مـن خلال تقليص دورها في المساومة الجماعية، بينما يتم توسيع دور لجـان العمـال (workers committees) وإضعاف القدرات المالية للمركز العمالي في الوقت نفسه (Ibid). وخاض زكتو جدلا حول إعادة تعريف "الخدمات الأساسـية" فـي القانون بقصرها على الخدمات المرتبطة بتوليد الكهرباء وشـبكاتها أو توزيعهـا، وأي فرق للإطفاء أو خـدمات إطفائيـة، وأي مستشـفيات أو خـدمات إسـعاف (ZCTU, 1992a)، وفي الوقت نفسه واصل مزيد من الضغط من أجـل إحيـاء حق العمال في الإضراب حيث "جعل القانون انخراط العمال في معركـة مهنيـة جماعية أمرا مستحيلا". باستثناء هؤلاء العاملين في "الخدمات الأساسية"، يجب أن يكون لكل العاملين الحق في الإضراب بشرط التزامهم بإعطاء مهلة سبعة أيام عند عزمهم على الإضراب، وإبداء الأسباب للطرف الذي سيقومون بالإضراب ضده.

وهكذا فكر زكتو في تعبئة أعضائه ضد مشروع التعديل من خلال توجيه الحديث إلى أنصاره "أن يعملوا بتباطؤ ليدعموا العمال في سعيهم لدفع مواطن العطب في القانون"(The Worker, 1992) . وبسبب الإحباط نتيجة لاتجاه وزير العمل ورفضه الدخول في حوار حول المشروع قرر المجلس العام تنظيم مظاهرات على المستوى الوطني ضد كلٍ من مشروع القانون وإصلاحات برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي.

وبدأ التحضير لهذه المظاهرات بعقد اجتماع عام حضره كثير من العمال تحت راية زكتو. وكان من المعروف أن الشرطة رفضت إعطاء زكتو تصريحا بالتظاهر. وتحت ضغط الحاضرين في القاعة تمت الموافقة على المضي في الحشد للمظاهرات كما هو مخطط. وكان هناك ميل واضح لدى المتحدثون من القاعة لإعلان عدم حساسية الحكومة وخاصة الرئيس موجابي نحو أزمة العمال. واتفق على أن تتم المظاهرة في أحد أيام السبت لتقليل تعارضها مع الإنتاج قدر الإمكان. وخلال اليومين السابقين على يوم السبت، عبئت وسائل الإعلام الرسمية ضد زكتو. على سبيل المثال، كانت برامج الإذاعة تقطع لشن دعاية مضادة ضد المركز النقابي والمظاهرات المعتزمة. وأفردت تغطية موسعة لتعليقات وزير الداخلية – المسئول عن الشرطة– الذي هاجم المظاهرات.

وفي يوم المظاهرات، طوقت الشرطة المحاور الرئيسية للبلاد بقوات كبيرة. وفي بعض المدن، مثل جويرو Gweru، أرعب وجود الجيش في الشوارع كل من تسول له نفسه المغامرة بالتظاهر. وفي الضواحي، فرقت دوريات الشرطة أي تجمع يزيد على خمسة أشخاص. وعلى كل حال، نجحت المسيرات في شينهويي Chinhoyi وجويرو وهراري في الانطلاق. واعتقل ستة متظاهرين في هراري وما قدر بأربعين في جويرو.

ووصفت وسائل الإعلام "الإخفاق" في انطلاق المظاهرات نتيجة للضعف التنظيمي لزكتو. ولم يُشر إطلاقا للوجود الكثيف للشرطة ولا تحرشها بالناس في الشوارع. فكر وزير العمل، مستندا على سحق المظاهرات، في فتح الحوار مع زكتو حول مشروع التعديل. وتحول الحوار المفترض إلى مناسبة "لتدريس" المشروع لزكتو أكثر مما كان بحثا لمحتوياته بشكل أساسي بغرض تضمين اهتمامات زكتو. ومن ثم رفض زكتو التواصل مع هذا الاجتماع.

وحيث روج لمشروع القانون المعدل داخل البرلمان، لم تر وزارة العمل فائـدة جديدة من الحوار مع زكتو، واضطر المركز النقابي العمالي إلى رفـع عريضـة للرئيس لتأجيل نشر القانون في الجريدة الرسمية قبل أن تكون للأطراف الشـركاء الثالثة فرصة لإبداء ما يهتمون به في الأمر. وفي نفس العريضة، طـرح زكتـو الحاجة إلى تأسيس "توافق" وطني حول طريق التقدم، بدلا من الفـرض الحـالي لبرنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي الذي لم يحز التوافق الـلازم بـين الشـركاء الاجتماعيين المعنيين. ومن ثم اقترح زكتو قمة وطنية اقتصادية للتخطيط لأفضـل أسلوب ممكن للتقدم. ولم تكن هناك مفاجأة في أن فكرة الدعوة لمؤتمر وطني لـم ترُق للحكومة. وفي سبتمبر ١٩٩٢، أجيز مشروع القانون.

ورغم فشل النقابيين في منع تمرير مشروع القـانون ليصـير قانونـا، إلا أن نضالهم ضده أدى إلى نصر تاريخي ضد "مرسـوم حمايـة القـانون والنظـام" (LOMA). وحوكم النقابيون الستة الذين اعتقلوا في هـراري لاشـتراكهم فـي مظاهرة غير شرعية بموجب الفصل السادس (المادة ٦٥) من القانون. وقد خـول هذا الفصل للشرطة سلطة الاعتراض على المظـاهرات والاجتماعـات العامـة المزمعة. وهكذا تستطيع الشرطة منع مظاهرة مزمعة ببساطة مـن خـلال عـدم التصديق أوالموافقة عليها. وحتى اليوم، استخدمت هـذه المـادة ضـد أحـزاب المعارضة وطلاب الجامعة. وفي كل الأحوال، اسـتأنف النقـابيون السـتة أمـام المحكمة الدستورية (Supreme court) للحكم في دستورية المادة. وفي فبرايـر ١٩٩٤، حكمت المحكمة الدستورية بأن المادة ٦ من الفصل السادس من مرسـوم حماية القانون والنظام غير دستورية وغير منطقية في مجتمع ديمقراطي. ورفض وزير الداخلية والمحامي العام نفسهما أن ينازعوا في عدم دستورية هذه المواد.

وكان هناك اعتراضات نقابية قانونية حول قضايا مرتبطة بالعمال مرفوعة من النقابات ضد الحكومة في ١٩٩٤ و ١٩٩٥ و ١٩٩٦. وأخذت هذه الاعتراضـات شكل النزاعات القانونية ضد مؤسسات حكومية محددة حـول شـروط المرتبـات والأجور. وكما سوف نوضح بشكل أكمل في القسم التالي، رفعت نقابتـا السـكك الحديدية والاتصالات على مستوى القطاع الصـناعي قضـايا ضـد الإدارة فـي المحكمة العليا والمحكمة الدستورية في ١٩٩٢ و ١٩٩٤ على التوالي. وجاء دور نقابات عمال الخدمة العامة للاعتراض على رفض لجنة الخدمة العامة للعـلاوات أو الشيك الثالث عشر. ورفعت قضية العلاقات إلى المحكمة الدستورية في بواكير

عام ١٩٩٦، حيث كان القاضي المحابي للعمال قد تمت إزاحته. ورغم ذلك، فقد وجدت النقابات أن العمليات القانونية هي سلاح من المفيد توجيهه إلى الإدارة في القطاع العام. وقد بُحثت أهمية هذه النضالات القانونية والدستورية للنقابات فيما يتعلق بنقابات عمل الخدمة العامة في فصل ساشيكوني من هذا الكتاب. وفي القسمين التاليين سوف نبحث استراتيجيات الإدارة المتغيرة في ظل نظام العمل بع التحول إلى مشروعين تابعين للدولة واستجابة النقابات والعمال في سياق التكيف.

دراسة الحالة الأولى:
استراتيجيات الإدارة واستجابة العمال في السكك الحديدية الوطنية في زيمبابوي

وكما أشار فالينزويلا Valenzuela (١٩٨٩)، تتنوع استراتيجيات الكبح التي تتبعها الأنظمة للرد على تنظيمات العمال. ربما يختار النظام "التحرش النقابي" (syndical harshness) كجزء من استراتيجيته لكبح منظمة عمالية. ويمكن لهذا أن يكون مؤثرا من خلال خلق عقبات تنظيمية ضدها، والحد من قدرات النقابات وتقليل الفرص أمامها لـ"التعبير عن مظالم العمال التي صاغوها بشكل جماعي" (Valenzuela 1989). ويمكن للنظام أيضا أن يكبح النشاط الإضرابي وأن يحاصر إسهام العمال الفعلي في عمليات المساومة. وعلاوة على ذلك، سوف يسعى النظام إلى مصادرة التفاف الحركة الشعبية حول مطالب النقابات.

بدأ زكتو بالفعل في الفترة من ١٩٨٧ – ١٩٩٠ في الخروج من حضن الدولة. وفي هذا السياق من الاستياء العام وإدراكا لإمكانياته في التظاهر، كانت إعاقة زكتو تنظيميا أمرا حتميا من وجهة نظر الحكومة. اتبعت الحكومة هذه الاستراتيجية من خلال إلغاء العمل بمبدأ نقابة واحدة على مستوى الصناعة الواحدة، الذي كانت تؤيده في الثمانينيات. وعقدت عزمها على نشر الانقسامات والانفصالات داخل النقابات. أظهرت تجربة النقابة الموحدة للسكك الحديدية–زارو (ZARU) استراتيجيات الحكومة المتغيرة في ظل تطبيق النظام الجديد، في الشركات الأساسية التابعة للدولة مثل شركة السكك الحديدية الوطنية في زيمبابوي وشركة البريد والاتصالات التي كان بها نقابات قوية. أوضح إضراب عام ١٩٩٢ الذي قام به عمال السكك الحديدية أمورا كثيرة حول علاقات الدولة والنقابات في زمن التكيف، ولذا سوف نتابعه هنا في شيء من التفصيل.

بدأت خطة إضعاف قوة زارو في ١٩٩١ حتى قبل تعديل قانون العلاقات العمالية. اجتمع المدير العام للسكك الحديدية الوطنية في زيمبابوي والفنيين والسائقين العاملين بالشركة مع أمين سجل النقابات العمالية (وهو أيضا المسئول الرئيسي للعلاقات العمالية (CLRO) في وزارة الدوائر العمالية) في مايو ١٩٩١. وفي الاجتماع اتفقت الأطراف الثلاثة على إبطال "سياسة نقابة واحدة للصناعة الواحدة" في السكك الحديدية، حيث جمعت السياسة العمال المهرة والعمال غير المهرة في كتلة واحدة تحت ظل نقابة واحدة. وفضلوا النظام القديم النقابات القائمة على المهنة في السكك الحديدية. وكانت الحكمة وراء ذلك هي أنه أصبح من الصعب الوفاء بالمرتبات المرتفعة المطلوبة للاحتفاظ بالقوة العاملة الماهرة، في الوقت الذي يصرخ فيه ممثلو العمال غير المهرة بعنف. وأيد وزير العمل هذه الرؤية وأكد أن هناك توافقا في الحكومة على إلغاء سياسة "نقابة واحدة للصناعة الواحدة".

وفي نفس الأثناء وعد المسئول الرئيس للعلاقات العمالية" بتذليل كل العقبات القانونية" التي تعترض تسجيل نقابات الفنيين والسائقين المستقلة عن زارو. ومثل المسئول الرئيس للعلاقات العمالية بالفعل رأس الحربة الجديدة لتحطيم زارو. واقترح الفنيون الإسراع بتشكيل نقابتهم وتأكدوا أنه لن تكون هناك عقبات عند التسجيل. وحيث كان قانون العلاقات العمالية ما زال ساريا، فكان معنى هذا أن المسئول الأعلى للعلاقات العمالية، بتشجيعه لتشكيل نقابة منشقة، هو في الواقع يخرق القسم (B) و (F) من القانون الذي عهد إليه بتطبيقه مع المساندة الكاملة من وزير العمل.

وقرر المدير العام للسكك الحديدية الوطنية في زيمبابوي بالتواطؤ مع المسئول الرئيسي للعلاقات العمالية أن ينظر في تشكيل النقابات المنشقة للفنيين والسائقين. وفي يناير 1992 ، عندما عقدوا اجتماعا مشتركا مع المدير، لم يتم دعوة زاوا إلى هذا الاجتماع، ولا أُخطر بهذه الترتيبات.وفي نفس الشهر، قام الفنيون بإضراب مطالبين بزيادة أجورهم بنسبة 13,5% ، وحل مظالمهم المعلقة. وعندئذ رفع زارو عريضة إلى نائب رئيس الدولة مطالبا بتدخله ضد مكائد وزارة العمل. وإدارة شركة السكك الحديدية الوطنية. ولم تحدث أية استجابة.

كان الفنيون دائما مستاءون من تمثيلهم من خلال زارو، لأنهم شعروا أنه مهيمن عليه من المحصلين وعمال المكاتب الذين لا يدركون مصالحهم، بما تتضمنه من

مطالب مهنية. وكان زارو نفسه دائما مـــا يفتخـــر بتأييـــد "madhara enjanji" (الرجال غير الماهرين ونصف المهرة، الذين هم رجال خطوط السكك الحديديـــة). وكانت موافقتهم على حل النقابات القائمة على المهنة ودمجها مـــع زارو اســـتجابة لطلب الحكومة حول" نقابة واحدة للصناعة الواحدة"، وقد أقدموا على ذلك بـــروح طيبة لطاعة الحكومة التي اعتقد الناس في أنها محابية للعمال. (Keet, 1992)وقد أخفق زارو فيما بعد في أن يتبنى بإخلاص المصالح الخاصة بمختلف فئات العمـــال بما فيهم الفنيين. وعوضا عن البنية ذات التراتب البسيط التي تمثـــل كـــل العمـــال، استوجب الأمر وجود أدوات تمثيلية مبتدعة لإتاحة التوفيق بين" الأصول المختلفـــة التي نشأت العناصر المتنوعة عنها وحاجاتها و روحها(Keet, 1992) " . وكان لدى الفنيين والسائقين تراث من التقاليد المهنية النخبوية من عهد ما قبل الاســـتقلال. وكان ذلك واضحا بجلاء في تقليدهم لغة وعادات عمل العمال البيض فـــي أزمنـــة الاستعمار.

تجاوز الفنيين زارو، ونظموا إضرابا في يوليو ١٩٨٩ مطالبين بزيـــادة 20% علاوة على الزيادة التي حصل عليها الاتحاد، وكانت من 5% إلى16% . وكـــانوا على صلة بالسائقين الذين رغبوا في زيادة 15% في بدلاتهم .ورغم أن العمال هُددوا بالفصل إذا لم يستأنفوا العمل، فقد حصلوا فيما بعد على زيادة13% فـــي الأجـــر. بالإضافة إلى ذلك فقد تلقوا زيادة 2% هي نصيبهم من الزيادة التي شملت هيئة العمل كلها. ورغم أن الزيادة 2% كانت تهدف بوضوح إلى استرضاء العمال الآخرين، إلا أن الانقسام بين العمال كان قد زرع بالفعل. وفي يوليو1990 ، مُنح السائقون 3000 دولار زيمبابوي إضافية كبدل خـــاص ســـنوي(The Herald, 25 July 1990) . وكرد فعل على ذلك ضغط زارو من أجل تغيير نظام تـــصنيف الوظـــائف. وفـــي أكتوبر1990 ، نجح زارو في تأمين اتفاقية مع الإدارة لتغيير الفئات الوظيفية. وفـــي السابق، كان الفنيون والمحصلون يتبعون نفس الدرجة، من الدرجة الرابعـــة إلـــى السادسة. وبينما كان الفنيون يصنفون ما بين الدرجات الرابعة (أ) والسادسة(أ)، كان المحصلون في الفئات (ب). وهذا يعني أن الفنيين كانوا يكسبون أكثر قلـــيلا مـــن المحصلين. وكان معنى الاتفاقية الجديدة بين زارو والإدارة أن الفنيين والمحصلين الآن على قدم المساواة فيما يتعلق بالأجر. وغضب الفنيـــون مـــن هـــذه الاتفاقيـــة محتكمين إلى أن المحصلين لم يحصلوا إلا على تعليم ثانوي، بينما الفنيين حـــصلوا على أربع سنوات إضافية من التعليم الفني. وفوق ذلك، فإن الفنيين تحـــت الطلـــب

خلال ساعات اليوم الأربع والعشرين. وفي عام1990 ، لم يبق من الفنيين في عضوية زارو إلا الثلث.

وقرر الفنيون حينئذ تشكيل جمعية الميكانيكيين والفنيين العاملين في السكك الحديدية (أصبحت فيما بعد نقابة الفنيين بالسكك الحديدية). وفي سبتمبر1990 ، انشق السائقون عن زارو محتكمين إلى أن المفاوضة مع الإدارة حول شروط خدمتهم تتم دون استشارتهم. وشكلوا جمعية سائقي السكك الحديدية التي عقدت أول مؤتمراتها في أبريل 1992 وكأنه تم بمباركة من شركة السكك الحديد الوطنية في زيمبابوي(NRZ) ووزارة العمل.

منح الفنيون المضربون 7% زيادة في الأجر، وأطلق عليها" بدلات المهارات الخاصة"، ولكن زارو لم يخطر رسميا بهذه التطورات. وثار عمال الدرجات من السابعة حتى الثانية عشرة، وهي درجات العمال نصف المهرة وغير الماهرين – ضد هذا المنحة مستندين إلى أنها تمييزية وتحض على الانقسام. وفي 14 يناير، تجمع حوالي 2000 عامل خارج مقر السكك الحديدية مطالبين أن يشرح لهم المدير العام كيف منحت هذه الزيادة لفئة واحدة فقط وليس للجميع. رفض المدير العام أن يتحدث مع العمال قائلا إنه غير مستعد للحديث مع حشد عام (لقاء مع رئيس زارو، ١٩٩٤). وعاد العمال في اليوم التالي حاملين اللافتات. وواصل الستة آلاف عامل المضربين مطالبتهم بالتحدث مع المدير العام الذي رفض أن يستجيب لذلك حتى 17 يناير. ولم يتم التوصل إلى اتفاقية في هذا اللقاء.

قرر زارو عندئذ أن يرفع قضية الزيادة إلى المحكمة العليا وكان طرحه القانوني أن شركة السكك الحديدية الوطنية فشلت في التفاوض مع نقابة شرعية كما تقتضي مواد القسم 8 (ج) من قانون علاقات العمل. كما فشلت الشركة أيضا في التجاوب مع اتفاقية مساومة جماعية ومع قرارات صادرة عن مجلس العاملين كما يقتضي القسم 8 (د).

وفي الأثناء نفسها، أصدر المسئول الرئيسي للعلاقات العمالية أمرا لحل زارو الذي أعطى تعليمات للعمال بالعودة للعمل في اليوم نفسه. وهكذا، كان إرسال أمر الحل متأخرا ساعة ونصف، ومن ثم باطلا. وفي الأثناء نفسها، أصدرت المحكمة العليا حكما بالحظر المؤقت، و أمرا إلى شركة السكك الحديدية الوطنية بوقف صرف الزيادة 7 %، وتم وقف الصرف لتوضيح أن الزيادة لا ينبغي أن تصرف بشكل ثابت. وبعد استلام هذا الحكم، أعطى زارو تعليمات لكل العمال بالعودة إلى

العمل.

ورتب المدير العام لمنع دخول العمال، وأعلن أنهم جميعا فصلوا بموجب القسم 123 من قانون العلاقات العمالية. وكان على من هم في حاجة للعودة إلى وظائفهم أن يلتحقوا من جديد بالعمل كعمالة مؤقتة بعقود شهرية. واعترض العمال على ذلك أمام المحكمة العليا التي وجهت أمرا لشركة السكك الحديدية الوطنية بإعادة كل العمال المفصولين. وخلال خمسة أيام، كان زارو قد كسب في المحكمة كل الدعاوى التي قدمها ضد أفعال الإدارة. وكان ذلك أكثر ما أثار كدر إدارة الشركة ووزارة العمل.

ولا زال لدى الوزير ورقة أخرى للعب ضد زارو، وهو أن الاتحاد نفسه قد جمد في اليوم التالي لتصديق الوزارة على فصل العمال. كان أعضاء الاتحاد محرومين من العضوية لمدة أربعة أشهر وفقا لقانون العلاقات العمالية. ورجح أن السبب وراء التجميد هو أن زارو بدون تمويل اشتراكات الأعضاء لن يستطيع تأجير محامين للنزاع حول فصل العمال. واستهدف تجميد زارو إعطاء الإدارة فرصة للتنفس للتعامل مع قضايا صناعية متعددة بدون مشاركة الاتحاد. وفي الوقت نفسه، أمرت المحكمة العليا بصرف الزيادة الموقوفة بنسبة 7% الممنوحة للفنيين والسائقين. وقد حصل زارو على تأييد خارجي. فقد قدم الاتحاد العالمي للنقابات العمالية الحرة (ICFUU) شكوى إلى الرئيس موجابي نيابة عن النقابات وأتى فيها أن النزاع بين زارو والسكك الحديدية المملوكة للدولة والملاحقة لزارو المتمتع بالشرعية، إنما يمثل سببا للشكوى وفقا لخبرة العمل الممارسة على مستوى العالم. وطالب الاتحاد العالمي للموصلات أيضا الرئيس موجابي بالتدخل. وفوق هذا، حاول زكتو التوسط طوال النزاع ولكن رفض ذلك من قبل كل من وزارة العمل وإدارة شركة السكك الحديدية .

وكان الفصل الأخير من النزاع ما بين نهاية يناير وبداية مارس. وانتهى الإضراب في29 يناير بإعادة تعيين كل العمال. وأُلغي تجميد زارو بدون شرط في 3مارس. وكان على إدارة الشركة والوزارة أن تعملا على كسر زارو، حيث رأوا أنه أقوى مما ينبغي له. وكان زارو واحدا من أقوى الاتحادات تنظيما وتمويلا وذو وجود حقيقي على المستوى الوطني في زيمبابوي. وكانت السكك الحديدية هي أكبر شركة تابعة للدولة من حيث توظيف العمال. وشكل تطور قطاع الشركات التابعة للدولة جزءا مهما في خلفية هذه المواجهات؛ وإذا ما كان عجز الميزانية سوف يتم

معالجته، إذا فلابد أن يسبق ذلك تحويل الشركات المدعومة التابعة للدولة إلى مشروعات محققة للربح قابلة للاستمرار. ويتطلب ذلك تغيرات بنيوية في إدارة الشركات التابعة للدولة مثل شركة السكك الحديدية الوطنية في زيمبابوي كتصعيد باتجاه التوسع في الخصخصة. وأعلن زارو بالفعل معارضته لخصخصة السكك الحديدية. ومن ثم كان انقضاض الإدارة على الاتحاد مدعوما من الدولة .

دراسة الحالة(2)

استراتيجيات الإدارة ورد فعل النقابة في شركة البريد والاتصالات

توالى استخدام استراتيجية تأسيس نقابات منشقة لإضعاف النقابة القائمة في الصناعات والشركات الأخرى التابعة للدولة. وفي شركة البريد والاتصالات وهي واحدة من أكبر الشركات التابعة للدولة التي استهدفت خصخصتها، دبرت الإدارة انشقاقا في نقابات عمال البريد والاتصالات الزيمبابوي – زبتوو(ZPTWU) .

وشرعت الإدارة لإضعاف وضع زبتوو إلى تشكيل انشقاق وهو "الاتحاد التقدمي لعمال البريد والاتصالات(PTPWU) بقيادة بعض القادة السابقين الساخطين على زبتوو. وكان تبرير النقابة المنشقة لمحاولة الانشقاق هو أن زبتوو " فشل في تمثيل مصالح العمال وأن أسلوبه اتسم بالصدام المتكرر مع الإدارة (Daily Gazette, 2 November 1992). ووعد الاتحاد الجديد بالدخول في حوار مفتوح مع الإدارة وحل مظالم العمال. وعلى كل حال فقد فشلت هذه النقابة المنشقة في جذب الأعضاء من النقابة القائمة.

وبالإشارة إلى مثل هذا الانشقاق المخطط له في النقابات القائمة، قال وزير العمل :

"على قدر ما نود ثني العمال عن تشكيل نقابات منشقة، فإن الحكومة تشجع سيادة الديمقراطية في الحركة العمالية مثلها في ذلك مثل المجال السياسي"(Keet,1992) .

وهكذا استغلت الدولة مطالبة الحركة العمالية بالتعددية كاستراتيجية لإضعاف الحركة. فقد تشكل التعددية أداة فعالة في تمزيق مراكز المعارضة المنظمة إذا ما أحسن اختيار التوقيت، وفي ظل ظروف ضعف المجتمع المدني. وكما لاحظنا فيما سبق، فإن وسائل الإعلام الرسمية كانت مكرسة لتقديم صورة زكتو على أنه يقاوم التعددية حيث استمر في تأييد سياسة " نقابة واحدة للصناعة الواحدة". وتضمن ذلك أن زكتو كان ضد المادة الدستورية الخاصة بحرية التأسيس رغم أن ذلك كان شعاره

طوال الوقت في التعبئة ضد مرسوم سـلطات الطـوارئ(Emergency Power Act)، ولم تعارض مشروعات زكتو حول تعديل القانون التعددية التي يعد لها. وقد أسفرت الحملة المضللة ضد زكتو عن تطور إيجابي واحد وهو زيادة توزيع جريدة زكتو الشهرية التي يطلق عليها "العامل".

ولنعُد الآن إلى التطورات في شركة البريد والاتصالات. ففـي بدايـة ١٩٩٤، شهدت الشركة إضرابا عماليا كبيرا وناجحا. و سوف نلقي نظرة على سياق ونتائج هذا الإضراب. دخل زبتوو منذ 1992 في مفاوضات حول زيادة الأجـر بنسـبة 12.5% تصرف بأثر رجعي منذ شهر يوليو لنفس العام. وفكرت الإدارة كجزء من استراتيجيتها لشق الاتحاد الوطني في توريطـه فـي قضـية الزيـادة. ووصـلت المفاوضات إلى طريق مسدود مع رفض الاتحاد الزيادة بنسبة أقل التـي عرضـت عليه الإدارة .

وعندئذ أخذ زبتوو النزاع إلى محكمة العلاقات العمالية للتحكيم. حكمت المحكمة على إدارة شركة البريد والاتصالات بأن تدفع الزيادة 12.5% بأثر رجعي منذ يوليو 1992 كما طالب الاتحاد. وكانت الزيادة بأثر رجعي تكلف الشركة ما يربو على33 مليون دولار زيمبابوي في مقابل 85 مليون دولار زيمبابوي أرباحا مسـجلة فـي ١٩٩٣. وكان هذا هو السياق الذي طالب فيه العمال "بنصيبهم العـادل"، ومجـرد الأجر الذي يكفل معيشتهم (من لقاء مع السكرتير العام لزبتوو في مـارس ١٩٩٤). كان العمال غاضبين لأن الإدارة تخص نفسها بالزيادة الأكبر في المرتبات التي تصل إلى65% في بعض الحالات. وعلى سبيل المثال، كان مرتب الرئيس العام للبريد قد قفز إلى 209000 دولار زيمبابوي سنويا بينما الحد الأدنى لأجـر العامـل حـول 7644دولار سنويا.

ورفضت الإدارة تنفيذ حكم المحكمة، وعوضا عن ذلك رفعـت دعـوة إلـى المحكمة الدستورية. وفي الوقت نفسه، بذلت الجهود لطرد السكرتير العام للاتحـاد، ووُضعت العقبات أمامه فيما يتعلق بالتمويل بتقليص الاشتراكات إلى ٥٠%. وعندئذ لن يمتلك الاتحاد القدرة في المدى الطويل على دفع إيجار مقره من ال 3000 دولار التي سوف تتوفر له.

وفي 14 فبراير، أطلعت قيادة زبتوو الإدارة بنيتها على الإضراب. وواصـلت الإدارة تعنتها إزاء القضية. وبدأ الإضراب في 16 فبراير مع بدء 8500 عامل فـي الإضراب فورا. وتعثرت خدمات البريد والاتصالات على المستوى القومي. وصدر

أمر مسبب للاتحاد بتوجيه مذكرة للعمال للعودة إلى العمل في 17 فبراير وأن شركة البريد والاتصالات سوف يكون من صلاحياتها فصل العمال إذا لم يطيعوا الأمر.

وأصدر وزير العمل أمرا إداريا يخول للإدارة سلطة فصل كل العمال المضربين. ورغم أنهم كانوا مدعوين للتقدم للعمل مرة أخرى بشروط جديدة، إلا أن أحد الشروط كان أن يحدد كل مضرب دوره في الإضراب. وتطلبت صيغة طلب العمل من العمال أن يحددوا الزعماء الذين قادوا الإضراب، و الذين دعوا العمال إلى عدم العودة إلى العمل، والذين أغلقوا البوابات في موقع العمل. وقد دعا قادة الاتحاد العمال إلى العودة في 18 فبراير. وفي 21 فبراير، نصح قادة الاتحاد العمال الذين عادوا إلى العمل أن يعبروا عن التضامن مع زملائهم المطرودين من أجل عودتهم إلى العمل. والتحق الجميع بالإضراب مرة أخرى حول مسألة الشروط التي أعيد تشغيلهم بها. وعندئذ، اعتقلت الشرطة قادة الاتحاد لمساءلتهم حول مزاعم اشتراكهم في إضراب غير شرعي وانتهاك مرسوم حماية القانون والنظام.

وفي أثناء الإضراب، لعب قادة الاتحاد و المضربين مع الشرطة "لعبة القط والفأر". و اتخذ النقابيون خطوة أعلى من الشرطة والإدارة معظم الوقت. وحتى يمنعوا الشرطة من إجبار العائدين على العمل، كانوا يتحايلون هنا وهناك، كأن يتجمع الفنيين والعاملين الآخرين بالورش في مكاتب البريد، بينما يقف العاملين في مكاتب البريد في الورش. ولم تستطع الإدارة الحصول على أي عمل منجز من أي فريق متواجد في أي موقع. ونبه على العمال المضربين عدم التجمع في مجموعات، ودعوا إلى العودة إلى منازلهم لتفويت الفرصة على الشرطة المتلهفة على تطبيق مرسوم حماية القانون والنظام على التجمعات العامة واعتقال المضربين.

و أطلق سراح قادة الاتحاد بعد اعتقالهم، وأخذوا لمقابلة وزير الإعلام والبريد والاتصالات. وبعد الاجتماعات وُجهت الإدارة إلى دفع نسبة 12.5% الزيادة التي طالب بها العمال، وسحب دعوتها من أمام المحكمة الدستورية. وسحبت استمارات طلب العمل التي تحتوى على فقرات تجرم المضربين.

وانتصر اتحاد العمال. وأحرز العمال نصرا مدويا على الإدارة المتعنتة. ووصفت مجلة موتو (Moto) قادة العمال بأنهم "مناضلون ناضجون" وأنهم استخدموا "مهارات مساومة ذكية وتنظيم بارع" (Moto, April 1994). وكان الإضراب مهما من عدة زوايا. لقد تحدى الإضراب بنود قانون العلاقات العمالية بشكل مباشر، والذي تصنف شركة البريد والاتصالات على أساسه "كخدمة أساسية"،

ومن ثم لا يعترف القانون بشرعية الإضراب فيها. وكان الإضراب غير شرعي أيضا حيث لم يف الاتحاد بشرط وجوب إطلاع وزارة العمل قبل أربعة عشر يوما من الإضراب الذي يعتزم القيام به.

ومن ثم كان الإضراب اختبارا كبيرا للإرادة لكل من الاتحاد والحكومة في ما يتعلق بمعالجة الأمر. وبدأ عديد من المراقبين بعد الإضراب في الكتابة دون تردد عن النقابات، وإقرار المرسوم المعدل لقانون العلاقات العمالية، والتغيرات المختلفة التي طرأت على الصناعة من خلال تفكيك تحكم الدولة. وتوضح النظرة الشاملة لنا الآن أن العمال أصبحوا تحت رحمة أصحاب الأعمال وخاصة في سياق تخفيض العمالة السائد. وانعكست آثار إضراب شركة البريد والاتصالات على الاقتصاد. ونجح في عزل البلاد بفاعلية عن الاتصالات مع العالم الخارجي حتى نهايته .

وكان الإضراب صورة أخلاقية رائعة للحركة العمالية، وأدى إلى ضخ الثقة في النقابات الأخرى. وفرض واقعا على معظم أصحاب الأعمال وهو أنهم لا يمتلكون حصانة في تعاملهم مع النقابات. وأدرك المنشغلون بأمر عالم الأعمال أن بإمكان تنظيمات العمال أن تبقى مهددة لمصالحهم. من ثم أصبح الإضراب حركة مواتية في حياة الحركة العمالية.

خلاصة

في ظل برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي خضعت الحكومة الزيمبابوية لضغط رأس المال المحلي والعالمي حتى تفكك ظروف العمل لتصبح "محابية للمستثمر". وأتت ضريبة إعادة الهيكلة الاقتصادية المترتبة على ذلك فوق كاهل العمال. ومثلت لبرلة قوانين العمل حركة تكتيكية من جانب الدولة التي تستهدف التطويح بالنقابات إلى النفايات. وأمكن استخدام التنازلات الليبرالية من الدولة كمناورة إجهاض مبكر ضد مصادر المقاومة المحتملة. وتمتلك منظمات المجتمع المدني فرصة الاختيار لإبطال أثر هذه التحركات من خلال تصميم استراتيجية جديدة للوصول إلى وحدتهم التنظيمية. وينبغي على زكتو والنقابات التابعة له إعادة تحديد استراتيجيتهم في الظروف المتغيرة. لن تستطيع النقابات والمركز النقابي الوطني أن يمضوا طويلا في لعب دور "السمسار الذي يقوم بالتوسط" بين العمال وأصحاب العمل والدولة. وقد تبين أن تدشين برنامج التكيف الهيكلي الاقتصادي كان بمثابة انتقال من استراتيجية "الأبوية الإدماجية" للنقابات من قبل الدولة إلى تفتيتهم وتهميشهم .

وكان معنى انفصام الروابط بين الدولة والنقابات- الذي كان في الواقع عامل أساسيا في شلل الاتحاد - أن النقابات كانت في وضع أفضل فيما يخص بتعبئة العمال حول حقهم. وأثبتت تعبئة العمال في السكك الحديدية والبريد والاتصالات هذا الاتجاه الجديد. وخلق الانفصام أيضا فرصة لتشكيل روابط جيدة مع العمال في المستويات القاعدية، لتطوير علاقات ديناميكية مع لجان العمال، وبناء نقابات على مستوى الصناعة مما لديهم في الواقع من نقابات. ولدى النقابات الآن الفرصة لتغيير الإدراك العام لدورها من "سماسرة" إلى مدافعين حقيقيين عن حقوق العمال، والمنظمات الشعبية في المجتمع المدني.

إن التدهور الحاد في ظروف العمل، وخاصة الأجور، يخلق المناخ الملائم لنفاذ الصبر المتنامي والإحباط وسط عمال القطاع العام. بينما كانت النقابات مستعدة للقيام بالإطار الجديد للمساومة الجماعية حول العمل، واصلت الإدارة ممارسة استراتيجياتها البيروقراطية والتسلطية. وكانت النقابات العمالية مستعدة أيضا للمضي في النضال من أجل حقوقها ومن أجل أجور أفضل في المحاكم العليا. وبالإضافة إلى ذلك، فيمكنها اللجوء إلى سلاح الإضراب للضغط على إدارات المشروعات التابعة للدولة لتمتثل لأحكام المحكمة. وكما أظهرت إضرابات عمال السكك الحديدية والاتصالات، فإن برنامج التكيف الاقتصادي لم ينجح في شل النقابات .

REFERENCES

S. HAGGARD (1985) "The Policies of Adjustment: Lessons from the IMF's Extended Facility", International Organization, 39 (3).

J. HERBST (1990)"The Structural Adjustment of Politics in Africa" World Development, 18 (7).

E. HUTCHFUL (1991) "Structural Adjustment and Political Regimes in Africa. A Framework for Analysis"/ Paper presented to a Conference on The Politics of Adjustment (Dakar, Codesria).

R. GULHATI (1990) "Who Makes Economic Policy in Africa and How"/ World Development, 18 (8).

D. KEET (1992) "Zimbabwe Trade Unions: From Corporatist Brokers Towards an Independent Labour Movement", South African Labour Bulletin, 16 (4).

IMF (1993) "Zimbabwe: Staff Report on the First Review of Arrangements Under the Enhanced Structural Adjustment Facility and the Extended Fund Facility" (Washington).

L.M. SACHIKONYE (1996) "Collective Bargaining in Zimbabwe's Public Sector. An Overview" Paper presented to the ARLAC-ILO Workshop on Collective Bargaining in the Public Service Sector.

A. SAWYER (1990) The Political Adjustment of Structural Adjustment Programmes (Accra, Ghana Universities Press)

A. VALENZUELA (1989) "Labour Movement in Transitions to Democracy: A Framework of Analysis" Comparative Politics, 21 (4).

C. S. WHITAKER (1991) 'Doctrines of Development and Precepts of the State: The World Bank and Fifth Iteration of the African Case", in R.L. Sklar and C. S. Whitaker, African Politics and Problems in Development (London/ Boulder).

ZCTU (1992 a) "ZCTU Proposals on the Labour Amendment Bill".

- (24 June/1992 b) "The ZCTU Appeal to the President".

ZIMBABWE GOVERNMENT (1991) Zimbabwe: A Framework for Economic Reform, 1991-95 (Harare).

Newspapers and Magazines

Daily Gazette

The Herald

The Worker

Select Bibliography

Adelzadeh/ A. and V. padayachee (1994) "The RDP White Paper: Reconstruction of a Development Vision?"/ Transformation, 25.

Adler, G. and E. webster (1995) "Challenging Transition Theory: The Labour Movement, Radical Reform and Transition in South Africa"/ Politics and Society, XXIII, 1.

Akwetey, E. (1994) "Trade Unions and Democratization: A Comparative Study of Zambia and Ghana" (Ph.D. Thesis, Stockholm University).

Ananaba, W. (1969) The Trade Union Movement in Nigeria (Benin, Ethiope Publishing Corporation).

Andrae, G. and B. beckman (1991) 'Textile Unions and Industrial Crisis in Nigeria' in I. Brandell (ed)

Workers in Third World Industrialisation (London, MacMillan).

— (1992) "Labour Regimes and Adjustment in the Textile Industry", Paper to a Workshop on the State, Structural Adjustment and Changing Social and Political Relations, organised by the Nordic Africa Institute, Uppsala, May 1992.

— (1996) "Bargaining for Survival: Unionised Workers in the Nigerian Textile Industry", Discussion Paper 78 (Geneva, UNRISD).

— (1998) Union Power in the Nigerian Textile Industry: Labour Regime and Adjustment (Uppsala, Nordic Africa Institute; Somerset, New Jersey; Transaction Publishers, Kano; Centre for Research and Documentation).

Aremu, I. (1991) 'The Social Relevance of Trade Unionism: The Case Study of the National Union of Textile and Garment Workers in Nigeria (MA Research Paper, The Hague, ISS).

Arrighi, G. (1983) "The Labour Movement in 20th Century Western Europe" in I Wallerstein (ed.) Labour in the World Social Structure (Beverly Hills and London, Sage).

Bangura, Y. (1992) 'Authoritarian Rule and Democracy in Africa: A Theoretical Discourse' in P. Gibbon et.al. (eds.) Authoritarianism, Democracy and Adjustment (Uppsala, Nordic Africa Institute).

Bangura/ Y. and B. beckman (1991) 'African Workers and Structural Adjustment with a Nigerian Case Study, in D. Ghai et. al. (eds) Tlie IMP and the South: The Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Press).

Baskin, J. (1991) Striking Back: A History ofCOSATU. (London and New York Verso).

beckman, B. (1992) 'Empowerment or Repression? The World Bank and the Politics of Adjustment' in P. Gibbon, Y. Bangura and A. Ofstad (eds). Authoritarianism, Democracy and Adjustment (Uppsala, Nordic Africa Institute).

— (1993) "The Liberation of Civil Society: Neo-Liberal Ideology and Political Theory", Review of African Political Economy, 58.

— (1995) 'Interest Groups and the Construction of Democratic Space' in J. Ibrahim (ed.) Expanding Democratic Space in Nigeria (Dakar, Codesria).

— (1996) 'The Politics of Labour and Adjustment: The Experience of the Nigeria Labour Congress' in T. Mkandawire and A. Olukoshi (eds). Between Authoritarianism and Oppression: The Politics of Structural Adjustment in Africa (Dakar, Codesria).

Beckman, B. and A. jega (1995) "Scholars and Democratic Politics in Nigeria", Review of African Political Economy, 64.

Beinin/ J. (1989) "Labour, Capital and the State in Nasserist Egypt, 1952-1961), International Journal of Middle East Studies, Vol.21.

Beinin, J. and Z. lockman (1988) Workers on the Nile (London, Tauris).
Biauchi, R. (1986) "The Corporatization of the Egyptian Labour Movement"/ The Middle East Journal, Vol.40.
— (1989) Unruly Corporatism: Associational Life in Twentieth Century Egypt (New York/ Oxford University Press).
Brandell, I. (1991) Workers in Third World Industrialization (London, MacMillar.).
Bratton, M. (1994) 'Economic Crisis and Political Realignment in Zambia', inJ. A. Widner (ed). Economic Change and Political Liberalization in Sub-Saharan Africa (Baltimore, John Hopkins).
Bratton, M. and N. van de walle (1992) "Popular Protest and Reform in Africa" Comparative Politics, 24 (4).
Buroway, M. (1979) Manufacturing Consent: Clzanges in the Labour Process under Monopoly Capitalism (Chicago and London, University of Chicago Press).
— (1985) TJie Politics of Production (London, Verso).
Callaghy, T.M. (1989) 'Lost Between State and Market: The Politics of Economic Adjustment in Ghana, Zambia and Nigeria' in J. Nelson (ed). Economic Crisis and Policy Choice: The Politics of Structural Adjustmept in the TJnrd World (Princeton, Princeton University Press).
Cawson, A. (1986) Corporatism and Political Tlieory (Oxford, Basil Blackwell).
Cohen, R. (1971) 'Nigeria's Central Trade Union Organizations: A Study Guide', Journal of Modern African Studies, 9 (3).
— (1974) Labour and Politics in Nigeria, 1945-71 (London, Heinemann).

— (1991) "Resistance and Hidden Forms of Consciousness among African Workers' in R. Cohen (ed). Contested Domains: Debates in International Labour Studies (London, Zed Books).

Coleman, W.D. (1985) 'State Corporatism as a Sectoral Phenomenon' in A. Cawson (ed). Organised Interests and tlie State (London, Sage).

dansereau, S. (1995) "Unions in Southern Africa: Structural Adjustment and Reorg;.nisation", South African Labour Bulletin, No.14.

Davies, I. (1966) African Trade Unions (Harmondsworth, Penguin).

Dhlakama, L. G. and L.M. sachikonye (1991) Collective Bargaining in Zimbabwe: Procedures and Prospects (Geneva, ILO).

Dunlop, J.T. (1958) Industrial Relations Systems (New York, Holt). el-naggar, S. (1996) "Development, The Liberal Way", Al Ahram Weekly, 11 April 1996.

El-shafei, 0. (1995) "Workers, Trade Unions and the State in Egypt, 1984-89", Cairo Papers in Social Science, 18 (2).

Fashoyin, Γ. (1980) Industrial Relations in Nigeria (London, Longman).

— (1990) "Nigerian Labour and the Military: Towards Exclusion?", Labour, Capital and Society, 23 (1).

Ghai, D. (ed). (1991) TTie IMF and the South: The Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Books).

Ghai, D. and C. hewitt de alcantara (1991) The Crisis of the 1980s in Africa, Latin America and the Carribean: An Overview' in D. Ghai (ed). TJie IMF and the South:

Tlu Social Impact of Crisis and Adjustment (London, Zed Press).

Ginsburc, Ɔ. and E. webster, et. al. (1995) Taking Democracy Seriously: Worker Expectations and Parliamentary Democracy in South Africa (Durban, Indicator Press).

Harvey, S. (1996) "Labour Market Killing Fields". South African Labour Bulletin, 20 (2).

Hashim, Y (1987) 'State Intervention in Trade Unions: A Nigerian Case Study' (MA Research Paper, The Hague, ISS).

— (1994) 'The State and Trade Unions in Africa; A Study in Macro-Corporatism' (Ph.D. Thesis, The Hague, ISS).

Havnevik, K. (ed). (1987) The IMF and the World Bank in Africa: Conditionality, Impact and Alternatives (Uppsala, Nordic Africa Institute).

Hinnebusch, R. (1993) "Class, State and the Reversal of Egypt's Agrarian Reform", Middle East Report, September-October, 1993.

Hutchful, E. (1989) 'From Revolution to Monetarism: The Economics and Politics of Structural Adjustment in Africa' in B.K. Campbell and J. Loxley (eds). Structural Adjustment in Africa (London, MacMillan).

Hyman, R. (1989) The Political Economy of Industrial Relations (London, MacMillan).

Keet, D. (1992) "Zimbabwe Trade Unions: From Corporatist Brokers Towards an Independent Labour Movement", South African Labour Bulletin, 16 (4).

Lambert, R. (1988) 'Political Unionism in South Africa: The South African Congress of Trade Unions, 1955-1965' (Ph.D. Thesis, University of Witwatersrand).

Lehmbrush, G. and P.C. schmitter (eds). (1982) Patterns of Corporatist Policy-Making (London, Sage).

Lloyd, C. and S. Rix (1995) "Unions and Democratic Institutions", Discussion Paper (NALEDI, Johannesburg).

Loxley, J. (1994) "Rural Labour Markets in a Mineral Economy" in V. Jamal (ed). Structural Adjustment and Rural Labour Markets (New York, St. Martins Press).

Lubeck, P. (1986) Islam and Urban Labour in 'Northern Nigeria: Tlie Makirg of a Moslem Working Class (Cambridge, CUP).

Madhuku, L. and A. sibanda (1997) 'Developments in Public Sector Labour Relations' in E. Kalula and L. Madhuku (eds). Public Sector Labour Relations in Southern Africa: Developments and Trends (Cape Town, FES and Institute of Development and Labour Law).

Malloy, J.M. (1977) Authoritarianism and Corporatism in Latin America (Pittsburgh, Pittsburgh University Press).

Meebelo, H.S. (1986) African Proletarians and Colonial Capitalism (Lusaka, Kenneth Kaunda Foundation).

Munch/ P.. (1988) The New International Labour Studies: An Introducticn (London, Zed Books).

Ndiaye, I. A. (1992) 'Crise economique prolongee et formes de reponses des travailleurs:

Etude de la resistance due travailleur Senegalais' (Ph.D. Thesis, University of Cheikh Ana Diop).

Ndiaye, I. A. and B. tidjani (1995) 'Mouvements ouries et crise economique. Les syndicats Senegalais face a 'adjustment structural'. Monograph Series, 3/95 (Dakar, Codesria).

Nyangoro, J. E. (1987) 'On the Concept of "Corporatism" and the Africa State", Studies in Comparative International Development, 22 (1).

— (1989) "The State of Politics in Africa: The Corporatist Factor", Studies in Comparative International Development, 22 (1).

Olukoshi, A. 0. (ed.) (1984) Structural Adjustment in West Africa (Lagos, Pumark and NIIA).

Onimode, B. (1992) Imperialism and Underdevelopment in Nigeria (London, Zed Books). otobo, D. (1986) Foreign Interests and Nigerian Trade Unions (Ibadan, Heinemann).

Peace, A. (1975) 'The Lagos Proletariat: Labour Aristocratcs or Populist Militants?/ in R. Sandbrook and R. Cohen (eds). V-ie Development of an African Working Class (Toronto, Longman).

Pityana, S.M. and M. Ordin (1992) Beyond the Factory Floor: A Survey of COSATU Shopstewards (Johannesburg, Ravan Press).

Posusney, M. (1991) 'Workers Against the State: Actors, Issues and Outcomes in Egyptian Labour-State Relations, 1952-1987' (Ph.D. Dissertation, University of Pennsylvania).

Pripstein, M. (1995) "Egypt's New Labour Law Removes Worker Provisions", Middle East Report, 52-53.

Raftopoulos, B. and I. Phimister (1997) Keep on Knocking: A History of Zimbabwe s Labour Movement (Harare, Baobab).

Rueschemeyer, D./ E. H. Stephens and J. D. Stphens (1992) Capitalist Development and Democracy (Cambridge, Polity Press).

Sachikonye, L.M. (1986) 'State, Capital and Unions' in I. Mandaza (ed.). Zimbabwe TJie Political Economy of Transition (Dakar, Codesria).

— (1981) 'State and Unions in Nigeria: The Restructuring of the Nigerian Labour Congress' (MSC Thesis, Ahmadu Bello University).

— (1992) "The New Labour Regime Under SAP", Southern Africa Political and Economic Monthly, 5 (7).

— (1993) 'Structural Adjustment, State and Organised Labour in Zimbabwe' in P. Gibbon (ed.) Social Change and Economic Reform (Uppsala, Nordic African Institute).

— (ed.) (1995a) Democracy, Civil Society and the State: Social Movements in Southern Africa (Harare, Sapes Books).

— (1995b) 'Industrial Restructuring and Labour Relations under Adjustment in Zimbabwe, in P. Gibbon (ed.) Structural Adjustment and the Working Poor in Zimbabwe (Uppsala, Nordic Africa Institute).

— (1997) 'Unions, Economic and Political Developments' in B. Raftopoulos and I. Phimister (eds.) Keep on Knocking (Harare, Baobab).
Sandbrook, R. (1985) Vie Politics of Africa's Stagnation (Cambridge, CUP).
Saul, J. (1996) "Liberal Democracy vs. Popular Democracy in Sub-Saharan Africa", Review of African Political Economy, Nos. 72 and 73.
Schmitter, P.C. (1974) "Still the Century of Corporatism?", Review of Politics, No.36.
— (1979) 'Introduction' in P. C. Schmitter and G. Lehmbruch (eds.) Trends Towards Corporatist Intermediation (London, Sage).
Schmitter, PC. and G. lembruch (eds.) (1979) Trends Towards Corporatist Intermediation (London, Sage).
Shivji, I. (1986) State and Constitutionalism in Africa (Harare, Sapes).
southall, R. (1995) Imperialism or Solidarity? (Cape Town, University of Cape Town Press).
Streek, W. (1982) 'Organisational Consequences of Neo-Corporatist Cooperation in West German Labour Unions' in G. Lehmbruch and P. C. Schmitter (eds.) Patterns of Corporatist Policy-Making (London, Sage).
Tencende, N. (1994) 'Workers, Students and the Struggles for Democracy: State-Civil Society Relations in Zimbabwe' (Ph.D. Thesis, Roskilde University).
Tsvangirai, M. (1992) 'The Labour Relations Amendment Bill, 1992' in Friedrich-Naumann-Stiftung, ESAP, Industrial Relations and Employment Creation (Harare).'
Valenzuela, A. (1989) "Labour Movements in Transitions to Democracy: A Framework of Analysis", Comparative Politics, 21 (4).
Van hear, N. (1988) 'Nigerian Labour in the 1980s' in R. Southall (ed.) Trade Unions and the New Industrialization of the Third World (London, Zed Books).

Von holdt, K. (1991) "Towards Transforming SA Industry: A ' Reconstruction Accord' Between Unions and the ANC?", South African Labour Bu;letin, 15 (6).

Wade, R. (1990) Governing tlie Market: Economic Tluory and the Role of Government in East Asian Industrialization (Princeton, Princeton University Press).

Waterman. P. (1983) 'Aristocrats and Plebians in African Trade Unions? Lagos Port and Dock Worker Organization and'Struggle' (Ph.D Thesis, Nijmegen).

— (1982) 'Division and Unity Amongst Nigerian Workers', Research Report Series II (The Hague, ISS).

Webster, E. (1985) Cast in a Racial Mould: Labour Process and Trade Unionism 'n the Foundries (Johannesburg, Ravan Press).

— (1995) "NEDLAC - Corporatism of a Special Type?"/ South African Labour Bulletin, 19 (2).

— (1986) "A New Frontier of Control? Case Studies in the Changing Form of Job Control in South Africa Industrial Relations", Industrial Relations Journal of South Africa, 6 (1).

White, G. (1994) "Civil Society, Democratization and Development (I): Clearing the Analytical Ground", Democratization, Vol. 13.

Wolpe, H. (1988) Race, Class and the Apartheid State (London, James Currey).

Wood, B. (1987) "Roots of Trade Unions Weakness in Post-Independence Zimbabwe", South African Labour Bulletin, 12 (6-7).

Zimbabwe congress of trade unions (ZCTU) (1992) ZCTLJ Proposals on the Labour Amendment Bill 1992 (Harare).

Zimbabwe congress of trade unions (ZCTU) (1996) Beyond ESAP: A Framework/or Long-Term Development in Zimbabwe (Harare, ZCTU).

Zimbabwe government (1991) Zimbabwe: A Framework/or Economic Reform, 1991-95 (Harare).

قائمة مطبوعات
مركز البحوث العربية والأفريقية
١٩٨٧- ٢٠٠٦

٠. فؤاد مرسى، مصير القطاع العام فى مصر، ١٩٨٧.
١. لطيفة الزيات (تحرير)، المشكلة الطائفية فى مصر، ١٩٨٨.
٢. رشدى سعيد وآخرون، أزمة مياه النيل، ١٩٨٨.
٣. عواطف عبد الرحمن، المدرسة الاشتراكية فى الصحافة، ١٩٨٨.
٤. وداد مرقس، سكان مصر، ١٩٨٨.
٥. أبوسيف يوسف وآخرون، النظرية والممارسة فى فكر مهدى عامل: أعمال ندوة فكرية، ١٩٨٩.
٦. إبراهيم برعى، دليل قرارات المجلس الاقتصادى والاجتماعى العربى ١٩٨٩/١٩٥٣.
٧. إبراهيم العيسوى، المسار الاقتصادى فى مصر وسياسات الإصلاح، ١٩٩٠.
٨. إبراهيم بيضون وآخرون، ثقافة المقاومة ومواجهة الصهيونية أعمال ندوة لجنة الدفاع عن الثقافة القومية ١٩٩٠
٩. أحمد عبد الله (تحرير)، انتخابات البرلمانية فى مصر، نشر مشترك مع دار سينا ١٩٩٠.
١٠. حيدر إبراهيم، أزمة الإسلام السياسى، الجبهة الإسلامية القومية فى السودان، ١٩٩٠.
١١. نادر فرجانى، الأزمة العربية الكبرى ودور المثقفين، نشر مشترك مع لجنة الدفاع عن الثقافة القومية، ١٩٩٠.
١٢. محمد عبيد غباش، من لا يعرف شيئا فليكتب، خربشات رجل بلاد النفط، ١٩٩١.
١٣. ألفت الروبى، الموقف من القص فى تراثنا النقدى، ١٩٩١.
١٤. محمد على دوس، حياة موارة فى العمل السياسى العربى الأفريقى، ١٩٩١.
١٥. أحمد نبيل الهلالى وآخرون، اليسار المصرى وتحولات الدول الاشتراكية : أعمال ندوة عقدت بالمركز ١٩٩٢.
١٦. أمينة رشيد وآخرون، قضايا المجتمع المدنى فى ضوء فكر جرامشى (مع دار عيبال بدمشق)، ١٩٩٢.

١٧. سمير أمين،من نقد الدولة السوفيتية إلى الدولة الوطنية، ١٩٩٢.
١٨. المسألة الفلاحية والزراعية فى مصر:أعمال ندوة عقدت بالمركز، ١٩٩٢.
١٩. جويل بنين، زكارى أوكمان، العمال والحركة السياسية فى مصر ج،١ ترجمة أحمد صادق سعد، ١٩٩٢.
٢٠. إشكاليات التكوين الاجتماعى والفكريات الشعبية فى مصر: أعمال ندوة بالمركز نشر مع دار كنعان، ١٩٩٢.
٢١. أحمد يوسف أحمد: منطق العمل الوطنى- حركة التحرر الوطنى الفلسطينية فى دراسة مقارنة مع حركات التحرر الأفريقية بالتعاون مع مركز القدس للدراسات الإنمائية عمان، ١٩٩٢.
٢٢. ليلى عبد الوهاب، سوسيولوجية الجريمة عند المرأة، ١٩٩٢.
٢٣. أحمد محمد البدوى، لبن الأبنوس يازول، ١٩٩٢.
٢٤. مركز دراسات المرأة الجديدة ومركز البحوث العربية، المرأة وتعليم الكبار،١٩٩٢.
٢٥. إدريس سعيد، عظام من خزف، ١٩٩٣.
٢٦. دارام جاى (تحرير)، صندوق النقد الدولى وبلدان الجنوب، ترجمة/ مبارك عثمان، نشر مع اتحاد المحامين العرب، ١٩٩٣.
٢٧. مايكل دراكوه (تحرير)، الأنهار الأفريقية وأزمة الجفاف، نشر بالتعاون مع منظمة البحوث الاجتماعية لشرق وجنوب أفريقيا ١٩٩٤.
٢٨. عادل شعبان وآخرون، الحركة العمالية فى معركة التحول، ١٩٩٤.
٢٩. نادية رمسيس فرح (تحرير) السكان والتنمية فى مصر نشر مع دار الأمين،١٩٩٤.
٣٠. آمال سعد زغلول، دور الحركة الشعبية فى حرب السويس، ١٩٩٤.
٣١. لجنة الدفاع عن الثقافة القومية (دراسات ووثائق ١٩٧٩-١٩٩٤)(من مقاومة التطبيع إلى مواجهة الهيمنة) ١٩٩٤.
٣٢. على عبد القادر، برامج التكيف الهيكلى والفقر فى السودان، ١٩٩٤.
٣٣. حلمى شعراوى وعيسى شيفجى، حقوق الإنسان فى أفريقيا والوطن العربى،١٩٩٤.
٣٤. لطيفة الزيات (ترجمة وتعليق)، حول الفن، ١٩٩٤.
٣٥. جودة عبد الخالق (تحرير)، تطور الرأسمالية ومستقبل الاشتراكية فى مصر والوطن العربى : ندوة مهداة إلى فؤاد مرسى، ١٩٩٤.
٣٦. عبد الغفار شكر، التحالفات السياسية فى مصر ١٩٩٤.

٣٨. صادق رشيد، أفريقيا والتنمية المستعصية، ت/ مصطفى مجدى الجمـال، ١٩٩٥.
٣٩. عبد الغفار أحمد، السودان بين العروبة والأفريقية، ١٩٩٥.
٤٠. بيترنيانجو، من تجارب الحركات الديمقراطية فى أفريقيا والوطن العربى، مع اتحاد المحامين العرب ترجمة حلمى شعراوى وآخرون، ١٩٩٥.
٤١. سمير أمين (تحرير)، المجتمع المدنى والدولة فى الوطن العربى: حالـة مصر، نشر مشترك مع دار مدبولى، ١٩٩٦.
٤٢. سمير أمين (تحرير) المجتمع المدنى والدولة فى الوطن العربى : حالـة لبنان، مشترك مع مدبولى ١٩٩٦.
٤٣. مصطفى كامل السيد (تحرير)، حقيقة التعددية السياسية فى مصر، نشـر مشترك مع مدبولى ١٩٩٦.
٤٤. سيد البحراوى (تحرير)، لطيفة الزيات : الأدب والوطن، نشر مشترك مع دار المرأة العربية، ١٩٩٦.
٤٥. عبد الباسط عبد المعطى: بحوث الطفولة فى الوطن العربى، نشر مشترك مع المجلس العربى للطفولة والتنمية، ١٩٩٦.
٤٦. جويل بنين، زكارى لوكمان، العمال والحركة السياسية فى مصر الجـزء الثانى، ترجمة إيمان حمدى، نشر مع دار الخدمات النقابية والعمالية،١٩٩٦.
٤٧. عبد الغفار شكر (تحرير)، الجمعيات الأهلية وأزمة التنميـة الاقتصـادية والاجتماعية فى مصر، نشر مشترك مع دار الأمين، ١٩٩٧.
٤٨. سمير أمين (تحرير)، المجتمع المدنى والدولة فى الوطن العربى : حالـة المشرق العربى نشر مشترك مع دار مدبولى، ١٩٩٧.
٤٩. سمير أمين (تحرير)، المجتمع المدنى والدولة فى الوطن العربى : حالة المغرب العربى نشر مشترك مع دار مدبولى، ١٩٩٧.
٥٠. كمال مغيث (تحرير)، التعليم وتحديات الهوية القومية، نشر مشترك مـع دار المحروسة، ١٩٩٨
٥١. عبد الغفار شكر، اليسار العربى وقضايا المستقبل ١٩٩٨. نشر مشـترك مع دار مدبولى، ١٩٩٨.
٥٢. عاصم الدسوقى (تحرير)، عمال وطلاب فى الحركة الوطنية المصـرية. نشر مشترك مع دار المحروسة، ١٩٩٨.
٥٣. محمد أبو مندور وآخرون، الإفقار فى بر مصر، نشر مشـترك مـع دار الأهالى، ١٩٩٨.
٥٤. عبد الغفار أحمد (تحرير)، إدارة النـدرة، ترجمـة صـلاح أبـو نـار

وآخرون،١٩٩٨.
٥٤. لايف مانجر وآخرون، البقاء مع العسر، ترجمة صلاح أبو نار- مجدى النعيم، ١٩٩٨.
٥٥. نجاتى عبد المجيد وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤى:من تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥: الجزء الأول بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ١٩٩٨.
٥٦. لايف مانجر، لفوفة النوبة، ترجمة مصطفي مجدى، ١٩٩٩.
٥٧. أمينة رشيد (تحرير): التبعية الثقافية : مفاهيم وأبعاد، نشر مشترك مع دار الأمين، ١٩٩٩.
٥٨. محمود عودة، (إشراف)، الأسر المعيشية فى الريف المصرى، نشر مشترك مع جامعة عين شمس، ١٩٩٩.
٥٩. محمد محيى الدين، (إشراف)، نساء الغزل والنسيج : الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٩٩.
٦٠. عبد الحميد حواس وآخرون، المأثور الشعبى فى الوطن العربى، نشر مشترك مع المنظمة العربية للتربية وللثقافة وللعلوم، ١٩٩٩.
٦١. عبد الباسط عبد المعطى(تحرير)، العولمة والتحولات المجتمعية فى الوطن العربى، نشر مشترك مع دار مدبولى، ١٩٩٩.
٦٢. عزة خليل (إعداد)، خريطة سياسات وخدمات الطفولة فى مصر، نشر مشترك مع المركز القومى للثقافة والطفل، ١٩٩٩.
٦٣. يوسف درويش وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤى: من تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥: الجزء الثانى بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ١٩٩٩.
٦٤. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية - عربية: مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد الأول، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، أكتوبر ١٩٩٩.
٦٥. أمينة رشيد (تحرير)، الحريات الفكرية والأكاديمية، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٠.
٦٦. فاروق القاضى، فرسان الأمل : تأمل فى الحركة الطلابية المصرية،٢٠٠٠.
٦٧. جردا منصور، مديحة دوس (تحرير)، سلسلة أوراق في علم اللغة، الورقة الأولى-يناير ٢٠٠٠ حول (مشكلات تدريس اللغات فى مصر)، نشر مشترك مع جماعة اللغويين فى القاهرة.
٦٨. محمد سيد أحمد وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤى: من تاريخ الحركة

الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥: الجزء الثالث بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠٠.

٧٠. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية – عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد الثانى، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، مارس ٢٠٠٠.

٧١. أحمد مختار منصور، الجراحة فى الحضارة العربية الإسلامية، ٢٠٠٠.

٧٢. جردا منصور، مديحة دوس (تحرير)، سلسلة أوراق في علم اللغة، الورقة الثانية– نوفمبر ٢٠٠٠ (دراسات حول اللغة العربية فى مصر)، الورقة الثالثة، نشر مشترك مع جماعة اللغويين فى القاهرة.

٧٣. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية – عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد الثالث، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، أكتوبر ٢٠٠٠.

٧٤. حلمى شعراوى، أفريقيا فى نهاية قرن، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٠

٧٥. أديب ديمترى وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤى:من تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥: الجزء الرابع بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠١.

٧٦. مصطفى مجدي الجمال (تحرير)، فلسطين والعالم العربى، نشر مشترك مع دار مدبولى، ٢٠٠١

٧٧. عبد الغفار شكر (تحرير)، تحديات المشروع الصهيونى والمواجهة العربية. نشر مشترك مع دار مدبولى، ٢٠٠١.

٧٨. فرانسوا أوتار وفرانسوا بوليه، فى مواجهة دافوس، ترجمة : سعد الطويل، نشر مشترك مع دار ميريت، ٢٠٠١.

٧٩. عبد الغفار شكر (إشراف)، الجمعيات الأهلية الإسلامية فى مصر، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠١.

٨٠. كويسى براه، اللغات الأفريقية وتعليم الجماهير، ترجمة وتحرير حلمى شعراوى، بالتعاون مع مركز الدراسات المتقدمة للمجتمع الأفريقى بكيب تاون، الناشر، دار الأمين، ٢٠٠١.

٨١. فيتينو بيكيلي، وآخرون، دراسات مختارة/ التحولات الاجتماعية والمرأة الأفريقية، بالتعاون مع منظمة أوسريا بأديس أبابا، تقديم د. عبد الغفار محمد أحمد، الناشر دار الأمين، ٢٠٠١.

٨٢. أحمد القصير وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤى:من تاريخ الحركة

الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥: الجزء الخامس بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠١.

٨٢. رمسيس لبيب (تحرير)، العمال فى الحركة الشيوعية المصرية حتى ١٩٦٥، الورشة الأولى بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥،٢٠٠١.

٨٣. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية - عربية: مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد الرابع، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، أكتوبر ٢٠٠١.

٨٤. سعد الطويل (تحرير)، الأجانب فى الحركة الشيوعية المصرية حتى ١٩٦٥، الورشة الثانية، بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠٢.

٨٥. جردا منصور، مديحة دوس (تحرير)، سلسلة أوراق في علم اللغة، الورقة الثالثة- مايو ٢٠٠٢ (مساهمات فى اللغويات العربية) نشر مشترك مع جماعة اللغويين فى القاهرة.

٨٦. سمير أمين، مستقبل الجنوب فى عالم متغير، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٢.

٨٧. أكيكي بى موجاجو وآخرون، دراسات اجتماعية في شرق وجنوبي أفريقيا، بالتعاون مع منظمة أوسريا بأديس أبابا، الناشر دار الأمين، ٢٠٠٢.

٨٨. سمير أمين وآخرون، العلاقات العربية الأوربية: قراءة عربية نقدية، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٢.

٨٩. يسرى مصطفى (تحرير)، المجتمع المدنى وسياسات الإفقار فى العالم العربى، نشر مشترك مع دار ميريت، ٢٠٠٢.

٩٠. فخرى لبيب، حلمى شعراوى (تحرير)، منظمة التجارة العالمية ومصالح شعوب الجنوب، بالتعاون مع منظمة تضامن الشعوب الأفريقية الآسيوية وعدد من المنظمات غير الحكومية، الناشر مركز المحروسة، ٢٠٠٢.

٩١. إسماعيل عبد الحكم وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤى: من تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥: الجزء السادس بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠٢.

٩٢. عبد الغفار محمد أحمد، فى تاريخ الأنثروبولوجيا والتنمية فى السودان، ترجمة مصطفى مجدى الجمال، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٢.

٩٣. عبد الغفار شكر (تحرير)، الجمعيات التعاونية كمنظمات شعبية تنموية- الجزء الأول، نشر مشترك مع مركز المحروسة، ٢٠٠٢.

٩٥. حنان رمضان (تحرير)، المرأة فى الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، الورشة الثالثة، بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠٢.
٩٦. عريان نصيف (تحرير)، الفلاحون فى الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، الورشة الرابعة، بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى ١٩٦٥، ٢٠٠٢.
٩٧. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية - عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد الخامس، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، ٢٠٠٢.
٩٨. سمير أمين وآخرون، الاشتراكية واقتصاد السوق: تجارب (الصين- فيتنام- كوبا)، نشر مشترك مع مكتبة مدبولى، ٢٠٠٣.
٩٩. عبد الحميد حواس، أوراق في الثقافة الشعبية في مصر، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٣.
١٠٠. عبد الغفار شكر (تحرير)، الجمعيات التعاونية كمنظمات شعبية تنموية- الجزء الثاني، نشر مشترك مع مركز المحروسة، ٢٠٠٣.
١٠١. مدحت أيوب (تحرير)، الأمن القومى العربي، نشر مشترك مع مكتبة مدبولى، ٢٠٠٣.
١٠٢. طايع آصيفا وآخرون (تحرير)، العولمة والديمقراطية والتنمية: تحديات وآفاق، نشر مشترك مع منظمة العلوم الاجتماعية لشرق وجنوبى أفريقيا (أديس أبابا)، ومركز المحروسة، ٢٠٠٣.
١٠٣. فخرى لبيب (تحرير)، الطلبة فى الحركة الشيوعية المصرية حتى ١٩٦٥، الورشة الخامسة، بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، ٢٠٠٣.
١٠٤. جردا منصور، مديحة دوس (تحرير)، سلسلة أوراق فى علم اللغة، الورقة الرابعة- مايو ٢٠٠٣ (قضايا حول اللغة العربية والتعبير العلمى)، نشر مشترك مع جماعة اللغويين فى القاهرة.
١٠٥. هويدا عدلى (تحرير)، ثقافة وسائل الاتصال فى الوطن العربى: الإعلام والهوية، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٣.
١٠٦. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية - عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد السادس، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، ٢٠٠٣.
١٠٧. سمير أمين، فرانسوا أوتار (تحرير)، مناهضة العولمة : حركة

المنظمات الشعبية فى العالم، نشر مشترك مع المنتدى العالمى للبدائل، ودار الأمين، ٢٠٠٣.
١٠٧. أحمد برقاوى وآخرون، الدولة الوطنية وتحديات العولمة فى الوطن العربى، نشر مشترك مع مركز الدراسات والبحوث الاستراتيجية دمشق ومكتبة مدبولى، ٢٠٠٣.
١٠٨. رمسيس لبيب(تحرير)، الانقسامية وأزمة الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥، الورشة السادسة والسابعة، بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى ١٩٦٥، ٢٠٠٣.
١٠٩. محمد ماهر الجمال، أحمد لطفى السيد: دراسة فى الخارطة المعرفية، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٣.
١١٠. عبد الغفار شكر (منسق البحث)، نظام الخدمة العامة فى مصر وآفاق تطويره: دراسة حالة محافظة دمياط، بالتعاون مع شبكة الجمعيات الأهلية للتنمية وقضايا النوع بدمياط، ٢٠٠٣.
١١١. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية – عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد السابع، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، ٢٠٠٤.
١١٢. ريمى هيريرا وآخرون، ترجمة باتسى جمال الدين، الثورة الكوبية... إلى أين....؟ دراسة فى ملامح التاريخ الكوبى واستشراف القرن الواحد والعشرين، نشر مشترك مع منتدى العالم الثالث ودار العالم الثالث،٢٠٠٤.
١١٣. أليون سال (تحرير)، ترجمة سعد الطويل، أفريقيا ٢٠٢٥، أى مستقبل؟ نشر مشترك مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، المدينة برس، ٢٠٠٤.
١١٤. دينيس فينتر وآخرون، دراسات اجتماعية في شرق وجنوبي أفريقيا، العدد الثالث نشر مشترك مع منظمة العلوم الاجتماعية لشرق وجنوبى أفريقيا (أوسريا) بأديس أبابا، الناشر المدينة برس، ٢٠٠٤.
١١٥. هاين ماريز، ترجمة صلاح العمروسى وعزة الخميسى، جنوب أفريقيا: حدود التغيير: الاقتصاد السياسى لمرحلة الانتقال نشر مشترك مع منتدى العالم الثالث وآخرون، الناشر دار الأمين، ٢٠٠٤.
١١٦. د.أحمد زايد – د.عروس الزبير (تحرير)، النخب الاجتماعية: حالة الجزائر ومصر، نشر مشترك مركز البحوث فى الاقتصاد التطبيقى من أجل التنمية بالجزائر، مع الناشر دار مدبولى، ٢٠٠٤.
١١٧. د. حمدى عبد الرحمن –عزة خليل، المجتمع المدنى ودوره فى التكامل الأفريقى، نشر مشترك مع مركز المجتمع المدنى –جامعة ناتال، الناشر

المدينة برس، ٢٠٠٤.
١١٩. فاروق القاضى، آفاق التمرد: قراءة نقدية فى التاريخ الأوروبى والعربى الإسلامى، نشر مشترك مع المؤسسة العربية للدراسات والنشر بالأردن، ٢٠٠٤.
١٢٠. جوزيف بوسير وآخرون، دراسات اجتماعية في شرق وجنوبي أفريقيا، العدد الرابع نشر مشترك مع منظمة العلوم الاجتماعية لشرق وجنوبى أفريقيا (أوسريا) بأديس أبابا، الناشر المدينة برس، ٢٠٠٤.
١٢١. سمير أمين وآخرون، الصراع حول المياه: الإرث المشترك للإنسانية، نشر مشترك مع منتدى البدائل العالمى الثالث، الناشر مكتبة مدبولى،٢٠٠٥.
١٢٢. عبد العال الباقورى، وعد بوش.. بلفور الجديد: الحصاد المُر للساداتية، الناشر مكتبة مدبولى، ٢٠٠٥.
١٢٣. رمسيس لبيب (تحرير وتقديم)، اليسار فى الثقافة المصرية، بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتى ١٩٦٥، الناشر دار الثقافة، ٢٠٠٥.
١٢٤. ألفريد نهيما، قضايا السلم المنشود فى أفريقيا: التحولات والديمقراطية والسياسات العامة، نشر مشترك مع منظمة بحوث العلوم الاجتماعية لشرق وجنوبى أفريقيا (أوسريا) بأديس أبابا، الناشر دار الأمين، ٢٠٠٥.
١٢٥. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية – عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد الثامن، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، ٢٠٠٥.
١٢٦. جردا منصور، مديحة دوس (تحرير)، سلسلة أوراق فى علم اللغة، الورقة الخامسة– يونيه ٢٠٠٥ (اللغة والإيديولوجية والسلطة)، نشر مشترك مع جماعة اللغويين فى القاهرة.
١٢٧. عزة خليل (تحرير)، تقديم سمير أمين، الحركات الاجتماعية فى العالم العربى، نشر مشترك مع المنتدى العالمى للبدائل، الناشر مكتبة مدبولى، ٢٠٠٥.
١٢٨. سامية الهادى النقر، الجمعيات الأهلية والإسلام السياسى فى السودان، الناشر مكتبة مدبولى، ٢٠٠٥.
١٢٩. عروس الزبير، الجمعيات الأهلية الإسلامية– حالة الجزائر، نشر مع دار الأمين، ٢٠٠٦.
١٣٠. أحمد سليّم وآخرون، سلسلة كتب شهادات ورؤي : من تاريخ الحركة الشيوعية المصرية جـ٧ بالتعاون مع لجنة توثيق تاريخ الحركة الشيوعية المصرية حتي

عام ١٩٦٥، ٢٠٠٦.

١٣١. عبد الأمير السعد، الاقتصاد العالمى: قضايا راهنة، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٦.

١٣٢. حسام رضا، إسرائيل فى الزراعة المصرية، الناشر مركز المحروسة، ٢٠٠٦.

١٣٣. د. زهدى الشامى وآخرون، دراما أمريكا اللاتينية، دروس التنمية والتحدى الديمقراطى، الناشر مركز المحروسة، ٢٠٠٦.

١٣٤. شهيدة الباز(إشراف)، مصطفى مجدى الجمال(مسئول التحرير)، (أفريقية – عربية : مختارات العلوم الاجتماعية، المجلد التاسع، نشر مشترك مع كوديسريا ودار الأمين، ٢٠٠٦.

١٣٥. عبد الله على إبراهيم، أصيل الماركسية: النهضة والمقاومة في ممارسة الحزب الشيوعي السوداني، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٦.

كراسات المركز

١. أحمد هنئ، حول إجراءات الإصلاح الاقتصادى فى الجزائر، ١٩٨٨.

٢. عصام فوزى، ترجمة ثلاثة قراءات سوفيتية فى البيريسترويكا، ١٩٨٨.

٣. أشرف حسين، ببليوجرافيا الطبقة العاملة، ١٩٨٨.

٤. عبد العظيم أنيس، قراءة نقدية فى كتابات ناصرية، ١٩٨٩.

٥. مصطفى نور الدين عطية، المجتمعات التابعة ومشكلات التنمية المستقلة، ١٩٨٩

٦. موشى ليوين وآخرون، تقديم/ فؤاد مرسى، البيريسترويكا فى عيون الآخرين، ١٩٩٠

٧. محمد أبو مندور وآخرون، أزمة المياه فى الوطن العربى، نشر مشترك مع دار الأمين ١٩٩٩.

٨. إسماعيل زقزوق، المهمشون بين النمو والتنمية، نشر مشترك مع دار الأمين١٩٩٩.

٩. عبد الغفار شكر، تجديد الحركة التقدمية المصرية، نشر مشترك مع دار الأمين ٢٠٠٠.

١٠.حنان رمضان (إعداد)، العراق تحت الحصار، نشر مشترك مع دار الأمين ٢٠٠٠.

١١.أحمد صالح، الإنترنت والمعلومات، نشر مشترك مع دار الأمين ٢٠٠١.

١٢.عريان نصيف (تحرير) الأرض والفلاح، نشر مشترك مع دار الأمين

٢٠٠١.
١٢.أحمد عبد الله، عمال مصر وقضايا العصر، نشر مشترك مع دار المحروسة ٢٠٠٢.
١٣.عريان نصيف (تحرير)، التشريع التعاونى فى مصر: الواقع.... وآفاق المستقبل، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٠.
١٤.د.محمد ماهر الجمال، مضامين التربية الشعبية، في مجلة "الأستاذ" لعبد الله النديم، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٣.
١٥.مدحت أيوب, قضايا فى الاقتصاد المصرى بعد التكيف الهيكلى, نشر مشترك مع دار الأمين, ٢٠٠٣.
١٦.كلود كاتز وآخرون، ترجمة يوسف درويش، إمبريالية القرن الواحد والعشرين، نشر مشترك مع دار الأمين, ٢٠٠٣.
١٧.سمير أمين، الفيروس الليبرالى: الحرب الدائمة وأمركة العالم، نشر مشترك مع مركز المحروسة, ٢٠٠٤.
١٨.محمد إسماعيل زاهر، أزمة الوعى العربى بين الحملة الفرنسية والحملة الأمريكية، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٤.
١٩.بهيج نصار، البحث عن مفهوم للديمقراطية فى مرحلة الثروة العلمية والتكنولوجية الراهنة، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٤.
٢٠.الحركة العمالية المصرية: الخبرة النضالية وآفاق المستقبل. نشر مشترك مع مركز المحروسة، ٢٠٠٤.
٢١.د.حامد الهادي، إحصاءات السكان والحيازة الزراعية: تحليل اجتماعي، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٥.
٢٢. د.سيد عشماوى، الدراسات الحديثة في تاريخ مصر الاجتماعي الحديث خلال السنوات العشر الأخيرة، نشر مشترك مع دار الأمين، ٢٠٠٥.

كتيبات كوديسريا

١- أوكوادبا نولى، الصراع العرقى فى أفريقيا، ١٩٩١.
٢- ايبو هو تشغول، الجيش والعسكرية فى أفريقيا، ١٩٩١.
٣- ديساليجن رحماتو، منظمات الفلاحين فى أفريقيا : قيود وإمكانيات، ١٩٩١.
٤- جيمى آديسينا، الحركات العمالية وضع السياسة فى أفريقيا، ١٩٩٢.
٥- مومار ديوب، ممادو ديوف، تداول السلطة السياسية وآلياتها فى أفريقيا، ١٩٩٢.
٦- أديمولات - سالو، البيئة العالمية: جدول أعمال بحث لأفريقيا، ١٩٩٣.

٧- م٠ مامداني،آخرون، الحركات الاجتماعية والعلمية الديمقراطية في أفريقيا، ١٩٩٣

٨- ثانديكا مكانداويري، التكيف الهيكلي والأزمة الزراعية في أفريقيا، ١٩٩٣

٩- آرشي مافيجي، الأسر المعيشية وآفاق إحياء الزراعة في أفريقيا، ١٩٩٣.

١٠- سليمان بشير دياني،المسألة الثقافية في أفريقيا، ١٩٩٦.

١١- ميشيل بن عروس، الدولة - والمنشقون عليها، ١٩٩٦.

١٢- عبدو مالك سيمون، عملية التحضر، والتغير في أفريقيا، ١٩٩٩.

١٣- أمينة ماما، دراسات عن المرأة ودراسات النساء في أفريقيا، ١٩٩٩.

١٤- تادي آكين آنيا، العولمة السياسية الاجتماعية في أفريقيا، ١٩٩٩.

١٥- ممادو ديوف، ليبرالية سياسية أم انتقال ديمقراطي : منظورات أفريقية، ١٩٩٩.

١٦- حكيم بن حمودة نظريات ما بعد التكيف الهيكلي، ٢٠٠٠.

١٧- كلوديو شوفتان، ماذا بعد ممارسات التنمية المشوهة في أفريقيا؟، ٢٠٠٠.

١٨- أشيلي ميمبي، عن الحكم الخاص غير المباشر، ٢٠٠٠.

١٩-تشيكيلاك. بيايا، الشباب والعنف والشارع في كنشاسا: نسمع ونفهم ونصف، ٢٠٠١.

٢٠-سليمان بشير دياني، إعادة بناء المعنى: نصوص ورهانات لقراءة مستقبل أفريقيا، ٢٠٠١.

٢١- عثمان كان، المثقفون الأفريقيون المتحدثون بلغات غير أوروبية، ٢٠٠٥.

سلسلة كراسات اللجنة الاقتصادية لأفريقيا

أ- التنمية بالمشاركة

١- تعزيز التواصل بين مؤسسات صنع السياسة الحكومية وبين الجامعات والمراكز البحثية من أجل دعم الإصلاح الاقتصادي والتنمية في أفريقيا٠

٢- تحسين أداء المشروعات العامة في أفريقيا: دروس من تجارب قطرية٠

٣- تحسين أداء المشروعات العامة في أفريقيا.

٤- تعبئة وإدارة الموارد المالية في الجامعات الأفريقية.

٥- تحسين إنتاجية الخدمات العامة في أفريقيا.

٦- دعم حيوية الجامعة الأفريقية في التسعينيات ومابعدها٠

٧- تهيئة البيئة لتنمية الفعاليات التنظيمية في أفريقيا٠

٨- تعبئة القطاع غير الرسمي والمنظمات غير الحكومية من أجل الإصلاح الاقتصادي والتنمية في أفريقيا.

٩- الأخلاقيات والمساءلة فى الخدمات العامة الأفريقية.
١٠- أعمال ندوة حول الديمقراطية والمشاركة الشعبية لقادة نقابات العمال فى أفريقيا.
١١- الإثنية والصراع السياسى فى أفريقيا.
١٢- ميثاق عمل للمنظمات غير الحكومية فى أفريقيا.

ب- سلسلة التنمية بالمشاركة

١- دراسة حالة فى ناميبيا.
٢- دراسة حالة فى أوغندا.
٣- كيف تؤثر المنظمات الأهلية فى السياسات عن طريق البحث والضغط والدعوة.
٤- المبادئ الأساسية لتعزيز الحوار والتعاون والتداخل بين الحكومات والمنظمات الشعبية.
٥- دراسة حالة فى جامبيا.
٦- دراسة حالة فى أثيوبيا.

ج- سلسلة الدليل التدريبى للتنمية بالمشاركة الشعبية

١- الاتصال فى خدمة التنمية بالمشاركة.
٢-المنظمات المحلية غير الحكومية وتحقيق الاكتفاء الذاتى من الغذاء فى المجتمعات المحلية.
٣- مناهج تطوير المنظمات الأهلية للمشروعات.
٤- تخفيف الفقر وصيانة البيئة.
٥- تعريف دور وأهمية اتصال دعم التنمية من أجل المشاركة الفعالة فى عملية التنمية.
٦- إدارة المشروعات الصغيرة
٧- تصميم فعال لخدمات تنظيم الأسرة
٨- دور مؤسسات المجتمع المدنى في منع وإدارة وحل الصراعات فى أفريقيا.

النشرات

١- **نشرة البحوث العربية**:من العدد التجريبى يناير ١٩٩٠ إلى العدد (١٥-١٦) سبتمبر٢٠٠٣- مارس٢٠٠٤.
٢- **نشرة المجلس الأفريقى لتنمية البحوث الاقتصادية والاجتماعية (كوديسريا)**: من العدد الأول أبريل ١٩٩١ إلى العدد التاسع والأربعون، ٢٠٠٦.
٣-**نشرة العلوم السياسية الأفريقية**: من العدد الأول إلى العدد الثامن والثلاثون، أغسطس ٢٠٠٣.
٤- **نشرة الذاكرة الوطنية**- مع لجنة التوثيق- العدد الثانى-أكتوبر ١٩٩٦.
٥- **نشرة منتدى العالم الثالث بداكار**: العدد الأول يوليو ١٩٩٦- العدد الثانى يونيو

.١٩٩٧

٦- نشرة المنتدى العالمى للبدائل: العدد الثالث- فبراير ٢٠٠٢.

٧- نشرة منظمة العلوم الاجتماعية لشرق وجنوبى أفريقيا (أوسريا)، العدد الثانى، يناير ٢٠٠٦.

تحت الطبع

٠. الإثنوجرافيا والنظرية فى إقليم البحيرات العظمى.

١. المجلد الأول من وثائق الحركة الشيوعية المصرية حتى عام ١٩٦٥.

٢. أبحاث مشروع المسألة الفلاحية والزراعية.

٣. الحركات الفلاحية فى مواجهة تحديات القرن الحادى والعشرين (ترجمات).

٤. المرأة فى القطاع غير الرسمى.

٥. الفساد الإدارى فى ميزانية مصر لفاروق عبد الخالق.

٦. تمويل التعليم.

من إصدارات المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات

عنوان الكتاب	اسم المؤلف
فكر بنفسك ! عشرون تطبيقا للفلسفة	ينسن زونتجن ترجمة : عبد السلام حيدر
العلاقات المصرية الأمريكية مع تحول القرن العشرين	د. حسن بكر
قضية الفنية العسكرية ١٩٧٤	مختار نوح
النظرية الاجتماعية والايديولوجيا	أحمد أنور
من النكسة إلى المشنقة	طلال الانصارى
حلف الإرهاب تنظيم القاعدة ج ١ : عبد الله عزام	عبد الرحيم على
حلف الإرهاب تنظيم القاعدة ج ٣ : أسامة بن لادن	عبد الرحيم على
حلف الإرهاب تنظيم القاعدة ج ٤ : الوثائق العسكرية	عبد الرحيم على
الحصاد المر .. الدولة وجماعات العنف الديني	عبد الرحيم علي
الإخوان المسلمون وأزمة التجديد في مصر	عبد الرحيم علي
الأخوان المسلمون فى فتاوى المرأة	عبد الرحيم على
الشيعة في العراق	د. أحمد راسم النفيس
رحلتي مع الشيعة والتشيع فى مصر	د. أحمد راسم النفيس
فى خطى الزرقاوى أوهام ووقائع وظلال	صلاح النصراوى
الأصوليات الدينية .. جدلية التنوع والصراع والوحدة	د. عبد الله شلبي
الإسلام وحرية الرأي والتعبير	عبد الرحيم علي
النكتة الشبابية على الانترنت	د. خالد منتصر
ديناميكية السياسة الخارجية والدور المصرى	د. جمال زهران
المرأة في الأعراف والدين	صفية صلاح الدين
حرية على الهامش.. في نقد أحوال الصحافة	كارم يحيي
العولمة والشركات الكبرى والفساد	أمل حمادة
تعليم الكبار فى الحضارات القديمة	د. إبراهيم محمد إبراهيم
أوسلو والسلام الآخر المتوازن	نايف حواتمة
تحولات جذرية فى الأردن	ناهض حتر
الجيش والحركة الوطنية	د. أنور عبد الملك
الجريمة السياسية	د. احمد أنور
استراتيجية التفاوض	د. محمد الشافعي
إدارة الوقت	د. محمد الشافعي
إدارة الأولويات	د. محمد الشافعي
إدارة الأزمات	محمد الشافعي
أوراق منسية من الثورة العرابية	د. حسين كفافي
جامعة الدول العربية والمجتمع المدنى العربى الاصلاح والنبرة الخافتة	د. عبد الحسين شعبان

هذا الكتاب

رغم أن هناك عديدا من الدراسات المنشورة حول تأثير التكيف الهيكلى على الاقتصاديات والمجتمعات الأفريقية، إلا أن قليلا منها اهتم بالتعرف على أثاره على أنظمة العمل والعلاقات بين الدولة والمجتمع. ومن ثم، فإن هذا الكتاب يسد هذه الفجوة بتجميع دراسات أصلية تبحث فى التغيرات العميقة التي صاغت أنظمة العمل وعلاقات الدولة والمجتمع فى ظل اللبرلة. وساهم فيه خبراء بارزون بتقديم دراسات مفيدة عن الدول الأفريقية المهمة وهي جنوب أفريقيا وزامبيا وزيمبابوى والسنغال وغانا ومصر ونيجيريا. وهناك أيضا توثيق وتسليط للضوء على استجابات النقابات العمالية على التكيف ودورها الرئيسى فى عمليات المقرطة فى تلك البلدان. ولذلك فإن هذا الكتاب سوف يكون مرجعا مفيدا لباحثى وطلاب الدراسات الأفريقية والكوادر العمالية حول قضايا العمال والتنمية الأفريقية.



LABOUR REGIMES AND LIBERALIZATION
THE RESTRUCTURING OF STATE - SOCIETY RELATIONS IN AFRICA

Edited by
Bjorn Beckman
L.M. Sachikonye

